



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Conseil général de l'Environnement et du Développement Durable

31/01/09

**Le transport routier de marchandises en France
Pour une évolution de la gestion des temps de travail**

Animation du groupe de travail paritaire

Rapport de la mission

CGEDD n° 006596-1

Par Claude LIEBERMANN

Ingénieur général des ponts et Chaussées

Janvier 2009

Ressources, territoires et habitats
Énergie et climat
Prévention des risques
Développement durable
Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**

Sommaire

Synthèse et propositions	P 03
Introduction	P 05
A- Un contexte de crise structurelle grave appelant à la solidarité de la nation avec ses entreprises de transport	P 08
B- Pour l'évolution du temps de travail, une méthode de concertation progressive, ouverte et participative	P 08
C- Les scénarii étudiés, le scénario et la démarche privilégiés	P 09
• Le cadrage financier des évolutions possibles	P 12
• Les scénarios étudiés et leurs conséquences, pour les salariés et les entreprises	P 13
• Scénario 1	P 13
• Scénario 2	P 13
• Scénario 3	P 14
• Le bilan financier comparatif global	P 15
• Quelle hypothèse centrale retenir ?	P 17
D- L'importance des éléments d'accompagnement, condition d'un dispositif juste et équilibré, élément d'un dialogue social global	P 18
D-1. Les adaptations des dispositions législatives et réglementaires	P 18
• Les temps de disponibilité	P 18
• Les durées maximales du travail	P 19
• Le contingent d'heures supplémentaires	P 20
• Le repos compensateur	P 21
D-2. La problématique des charges sociales et les possibilités d'exonération	P 22
• Aménagement du coefficient de la réduction générale des cotisations patronales	P 22
• Exonération des cotisations sociales	P 23
• Maintien de l'assujettissement et réduction parallèle des cotisations patronales	P 24
D-3. Une application concrète sur le terrain, qui doit être strictement contrôlée	P 25
D-4. Des propositions pour un dialogue social global	P 25
E- Engager et réussir la négociation collective	P 26
F- Synthèse et orientations	P 26
Annexes	P 28

Synthèse et propositions

La mission confiée par M Dominique BUSSEREAU, Secrétaire d'Etat aux Transports, concerne l'évolution de la notion de temps de travail dans le transport routier de marchandises. Le groupe de travail constitué avec les partenaires sociaux s'est réuni cinq fois. Ces réunions ont été éclairées par des présentations d'experts pour approfondir les questions qui intéressaient ses travaux. Deux cabinets l'ont assisté pendant toute sa durée, d'une part pour élaborer des scénarii possibles et les analyser, d'autre part pour l'aider dans sa dynamique de travail paritaire et concerté. Cette méthode originale a permis à chacun de ses membres d'exprimer librement ses attentes et ses raisonnements, et de faciliter les échanges.

Les propositions formulées dans le rapport s'efforcent de trouver un équilibre pour chacun des partenaires, comme l'a souhaité le Ministre dans sa lettre de mission, « améliorer le pouvoir d'achat des salariés et renforcer la compétitivité du pavillon français. »

Trois scénarii ont été étudiés. Chacun retient le principe de la suppression des heures d'équivalence et de l'identification des temps de disponibilité.

Le premier scénario intègre l'ensemble des temps d'activité dans le temps de travail effectif, ce qui a un effet positif sur les exonérations sociales et fiscales, mais parallèlement présente des risques pour les personnels qui effectuent un nombre d'heures important, du fait des plafonds en vigueur. Ceux ci devraient réduire sensiblement le nombre d'heures réalisées, et voir en conséquence une baisse sensible de leurs revenus. Il est par ailleurs fortement lié à l'activité du secteur. Enfin, ce scénario ne s'inscrit pas dans l'objectif d'harmonisation européenne.

Le second scénario exclut du temps de travail les temps de disponibilité et ne les rémunère plus. Il n'est pas socialement acceptable.

Le troisième scénario exclut également les temps de disponibilité des temps d'attente rémunérés, mais compense la sujétion pour le salarié par une indemnité, dont le montant pourra être adapté en fonction de l'activité du conducteur. Les définitions du temps de travail sont celles de la directive européenne sur le temps de travail des travailleurs mobiles. Ce scénario présente l'intérêt d'accroître les rémunérations des salariés, tout en réduisant leur revenu imposable. La situation des entreprises est également améliorée au niveau du coût salarial au travers d'une baisse des charges, tout en permettant d'atteindre l'objectif d'harmonisation européenne.

Ce troisième scénario présente en outre l'intérêt d'être moins sensible à des évolutions des régimes d'exonérations de charges, tout en permettant une évolutivité pour l'avenir. Il pourrait encore être amélioré par la négociation conventionnelle, qui pourrait conduire, en fonction des possibilités des entreprises, à travers la modernisation de la convention collective, à un relèvement de certains taux horaires ou à une réforme des classifications.

Dès lors qu'un accord positif serait trouvé, l'Etat pourrait étudier les possibilités en matière de mécanisme d'exonération partielle des charges sociales patronales de l'indemnité de disponibilité. Les représentants des entreprises ont insisté sur la nécessité, pour justifier l'engagement d'une négociation conventionnelle, d'une avancée significative dans ce sens.

Ce scénario est privilégié par la mission. Il est ainsi proposé au Ministre d'engager les actions suivantes :

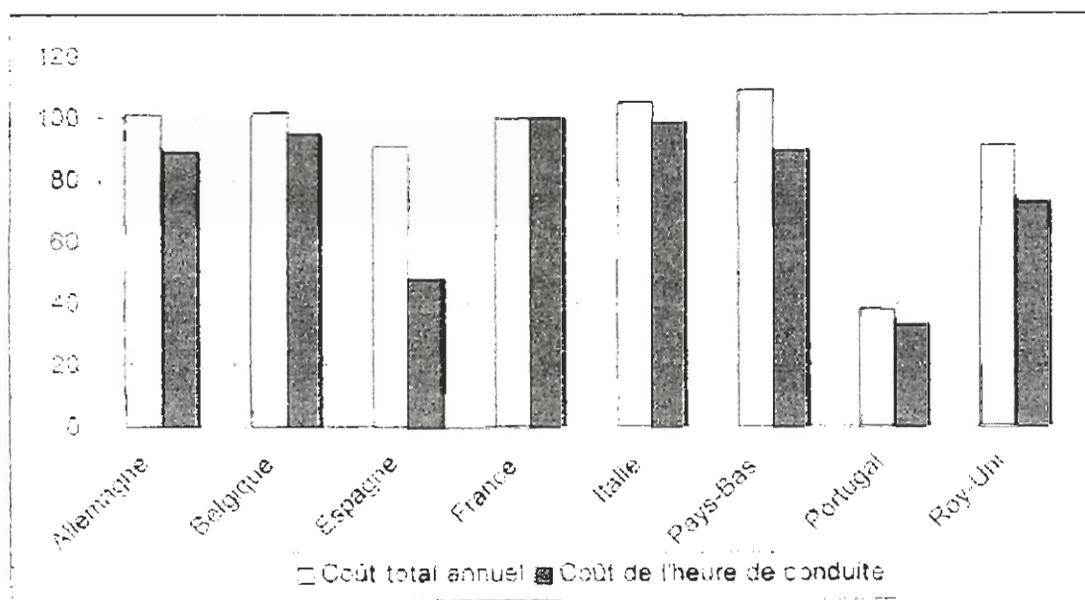
- Le lancement de la négociation collective, en assurant l'accompagnement avec les partenaires sociaux, à la fois pour fixer les temps de disponibilité et leur indemnisation, mais également pour aborder la question de la rénovation de la convention collective. La distinction entre conducteurs longue distance et conducteurs courte distance pourrait évoluer et la notion de métier être mieux prise en compte,
- La préparation d'une loi spécifique sur le transport routier de marchandises, notamment pour créer la notion de temps de disponibilité. Ainsi, la France pourrait, en conservant les acquis sociaux, aligner sa définition du travail dans le secteur du transport sur la directive européenne 2002/15/CE,
- L'adaptation en conséquence, au niveau législatif et réglementaire, des durées maximales de travail et des dispositions de principe sur les heures supplémentaires et leur compensation,
- La définition, dans le cadre d'un accord de branche, des dispositions précises relatives au contingent d'heures supplémentaires et au repos compensateur,
- L'exclusion, qui paraît justifiée, de l'indemnité de disponibilité de la rémunération prise en compte dans le calcul de la réduction générale des cotisations (coefficients Fillon),
- Le renforcement du dispositif de contrôle en s'appuyant sur les propositions du rapport du Conseil d'Analyse Stratégique,
- Un suivi attentif des travaux des partenaires sociaux pour décider si d'autres appuis sont nécessaires et acceptables, par exemple en matière d'exonération partielle des cotisations sociales patronales ou de renforcement des règles de la sous traitance,
- La poursuite de la mission de facilitateur, de suivi et d'impulsion de la négociation du groupe de travail et de son président,
- La fixation d'un délai de six mois avec un nouveau rendez-vous à l'été 2009.

Des contacts complémentaires apparaissent souhaitables pour préciser les possibilités d'impulsion d'une négociation collective.

Rapport

Par lettre du 15 juillet 2008, M Dominique BUSSEREAU, Secrétaire d'Etat aux Transports, m'a confié la mission d'animer un groupe de travail paritaire afin « d'examiner la faisabilité et l'opportunité d'une évolution du droit du travail, notamment dans la gestion des temps de travail à partir des conclusions du rapport du CAS (Conseil d'Analyse stratégique) ». L'objectif est « de réunir les partenaires sociaux pour examiner avec eux l'opportunité d'ouvrir une négociation en vue de conclure un accord collectif sur le temps de travail ». Le délai de la fin 2008 était indiqué. La lettre de mission du Ministre fait l'objet de l'annexe 1.

Le rapport du Conseil d'Analyse stratégique (avril 2008) a constaté que la définition et l'appréciation de la durée du travail dans le secteur du transport routier de marchandises étaient différentes en France par rapport aux autres pays européens, ce qui aboutit à un paradoxe : un salaire annuel plus faible, alors que le coût par heure de conduite est plus élevé que dans les pays concurrents, comme le montre le graphique suivant établi dans le cadre du rapport de M Maurice BERNARDET pour le Conseil d'Analyse Stratégique (CAS).



Source : Maurice Bernadet 2007-2008, d'après le CNR

Résultats Etude Prognos 2002

En matière de comparaison des salaires et des coûts de l'heure de conduite, une comparaison plus précise a pu être établie avec l'Allemagne et les Pays Bas, dans le cadre des travaux du Comité National Routier (Laurent GUILHERY CNR 2007).

	Etude CNR 2005		Etude CNR 2006	
	FRANCE tout conducteur	ALLEMAGNE de l'Ouest	FRANCE >131 000 km/an	PAYS-BAS (conducteur international)
Salaire/an sans frais de déplacement	26 076	32808	26 208	38 676
Ecart (%)	****	25,8	****	47,6
Coût/heure de conduite	28,4	24,1	26,5	28,8
Ecart (%)	****	-15,1	****	8,7

1 00 01

Ces différences de compétitivité expliquent la dégradation rapide de la part du pavillon français dans le trafic international et les risques réels sur le trafic national, avec le développement du cabotage. Alors que le pavillon français réalisait 55% des échanges avec l'Allemagne jusqu'en 1999, le chiffre est passé à 32% en 2005, alors qu'il réalisait 50% des échanges avec l'Espagne jusqu'en 1997, le chiffre est passé à 26% en 2005.

Le CAS formule, pour améliorer cette situation, plusieurs recommandations à partir de deux pistes de travail :

- la possibilité de ne pas inclure dans le temps de travail les temps de disponibilité, comme le permet la législation européenne ;
- la prise en compte de la loi TEPA pour redéfinir complètement la notion du temps de travail dans le transport routier.

L'Etat doit inviter les partenaires sociaux à entreprendre d'urgence ce chantier, en ne le dissociant pas de celui de l'évolution des salaires. Un délai de quelques mois est suffisant. Les résultats de ces négociations constituent un préalable à toute décision de l'Etat. De son côté, l'Etat doit procéder à une enquête auprès des pays membres de l'Union pour valider le fait que la France est le seul pays à constater des temps de disponibilité par le signe du carré barré et s'il en était ainsi, adopter sans attendre des dispositions cohérentes avec celles des autres pays, en demandant à la Commission de revoir le règlement communautaire.

L'Etat doit également indiquer aux partenaires sociaux les limites en matière de décompte des heures supplémentaires pour l'application des dispositions de la loi TEPA. (Rapport du CAS Avril 2008)

Lors de la table ronde qui s'est tenue avec les organisations professionnelles le 18 juin 2008, le Ministre Dominique BUSSÉREAU a clairement précisé les suites qu'il comptait donner sur ce point au rapport du CAS :

Le tour de table auquel nous venons de procéder me confirme dans le sentiment de l'intérêt d'évaluer la faisabilité et l'opportunité d'une évolution du droit du travail, notamment dans la gestion des temps de travail.

Cela me semble nécessaire pour avoir une meilleure sécurité juridique des conditions de travail. C'est aussi un chantier qui pourrait apporter :

- o un supplément de compétitivité au secteur du transport routier français face à la concurrence des opérateurs ressortissants des autres États d'une part, et
- o une meilleure attractivité du secteur pour des milliers de salariés d'autre part.

C'est pourquoi il me paraît important de donner aujourd'hui le départ d'une nouvelle phase de discussions opérationnelles, qui s'inscrive dans le prolongement des réflexions du CAS.

Le Gouvernement n'a pas d'objectif prédéterminé en la matière. Ces discussions sont d'abord du ressort des partenaires sociaux. Je souhaite qu'un groupe de travail paritaire se mette en place à cet effet.

Le sujet est complexe. Il y a d'abord le besoin d'une expertise approfondie, afin de dresser un état des lieux exact de l'impact des règles actuelles et de proposer des scénarios alternatifs conciliant les contraintes économiques et juridiques, dans une approche communautaire et nationale. Je vous demande de ne pas vous limiter et d'envisager un large champ d'évolutions possibles

Pour cela, je suis disposé à mettre en place les moyens nécessaires afin que les partenaires sociaux disposent de la capacité d'expertise nécessaire dans ce débat.

Par ailleurs, je mettrai à votre disposition un facilitateur destiné à animer les travaux du groupe de travail.

Cette déclaration du Ministre a été confirmée par les termes de la lettre de mission du 15 juillet 2008. Quatre points apparaissent importants :

1. Si le groupe de travail est paritaire, il ne peut avoir pour effet de se substituer à la négociation ou aux accords collectifs qui, selon l'orientation donnée par le Ministre, devraient prendre place dans un deuxième temps,
2. Le travail de la mission ne peut être confondu avec une application sans discussion des orientations du CAS. Il y a une place pour des études et des réflexions complémentaires, pouvant aboutir à des conclusions sur certains points différentes,
3. L'évolution de la notion de temps de travail a deux objectifs indissociables, « améliorer le pouvoir d'achat des salariés et renforcer la compétitivité du pavillon français » (lettre de mission du 15 juillet 2008). Il est fondamental que ces deux objectifs soient pris en compte de façon équilibrée,
4. Les premières prises de position, notamment des organisations syndicales, révélaient un certain attentisme, du fait de la saisine du Conseil d'Etat sur requête de la Fédération général des Transports FGTE-CFDT et autres. Cette question est aujourd'hui clarifiée puisque ce recours a été rejeté par arrêt du 31 décembre 2008,
5. Enfin, entre le lancement de la mission et la remise du rapport, le contexte économique a été modifié en profondeur par la crise financière et économique et ses répercussions sur la croissance. Au départ, il s'agissait de rendre juridiquement plus sûre l'approche française du temps de travail et d'obtenir une répartition plus juste et plus efficace des fruits d'une activité en développement ; aujourd'hui, une dimension sociale doit pouvoir être intégrée, afin de mettre en place un dispositif pouvant servir d'amortisseur en cas de réduction de l'activité.

Conformément à l'engagement du Ministre, le travail de la mission s'est appuyé sur les compétences de deux bureaux d'expertise reconnus au plan national et européen :

- Le cabinet TRANSFORMATION (BERNARD BRUNHES CONSULTANTS) et son responsable Jean François REVAH, pour les aspects socio dynamiques et l'historique de l'évolution du temps de travail dans le transport routier,
- Le cabinet JACQUES BARTHELEMY ET ASSOCIES et ses avocats, Dominique JOURDAN et Philippe PATAUX, pour l'élaboration des différents scénarii possibles et les évaluations économiques et sociales de leurs conséquences.

Je remercie particulièrement ces deux cabinets, ainsi que tous ceux, représentants des organisations professionnelles, patronales et syndicales, experts conviés à participer aux réunions, qui par leur présence, par leurs avis, par leur participation constructive et ouverte, par leur travail et leurs échanges entre les réunions, par leurs prises de position et aussi par leurs critiques, ont rendu possible ce travail. Je remercie aussi l'administration, le sous directeur des transports routiers et celui des affaires sociales de la direction des services de transport, leurs collaborateurs et particulièrement Marie Alice BELS qui a assuré le pilotage matériel de ce rapport et les contacts avec les membres du groupe. Est fournie en annexe 2 la liste de tous les participants aux réunions qui se sont tenues les 24 septembre, 3 novembre, 2 décembre, 22 décembre 2008 et 26 janvier 2009. Sont fournis en annexe 3 les comptes rendus de ces différentes réunions.

Mais il est apparu nécessaire en préalable de donner quelques indications sur la situation économique actuelle du secteur, telle qu'elle peut être appréciée sur la base des statistiques

disponibles. Elle conditionne nécessairement les marges de manœuvre éventuelles pour une négociation sociale.

A- Un contexte de crise structurelle grave appelant à la solidarité de la nation avec ses entreprises de transport

Après deux années 2006 et 2007 et un début d'année 2008 plutôt positifs, le secteur du transport routier de marchandises a subi de plein fouet, à partir du 3^e trimestre 2008, les effets de la crise économique et financière mondiale de l'automne 2008 : une réduction de l'activité, particulièrement à l'international, un recul de l'emploi et de l'intérim, une augmentation des défaillances d'entreprises.

Cette rupture brutale est liée à la diminution importante des commandes, accompagnée de difficultés de trésorerie pour les entreprises.

Des dispositions de soutien ont été prises par le Gouvernement pour un certain nombre de secteurs vitaux de l'économie française, secteur bancaire et automobile notamment. Certes le secteur du transport est directement lié au fonctionnement de l'ensemble de l'économie. Il devrait donc bénéficier, par effet induit, du soutien de l'activité et de la relance d'autres secteurs productifs.

Il demeure que le nombre d'emplois important du secteur (325 000 fin décembre 2007) et la situation particulièrement fragile de la plus grande partie des entreprises, dans un contexte de concurrence européenne exacerbée et de retards de compétitivité pénalisants pour les entreprises françaises, justifient une attention et un traitement particulier par les Pouvoirs publics, dont le bien fondé a été affirmé par le Ministre dans la lettre de mission du 15 juillet 2008.

Certes, l'objectif d'augmentation du pouvoir d'achat des salariés demeure. Mais s'y ajoute la nécessité de trouver les moyens de sauvegarder les emplois du secteur des transports en France. D'après les estimations des organisations patronales, 10 000 emplois auraient déjà été supprimés et 40 000 autres seraient menacés par la baisse de l'activité. La sauvegarde des emplois exige que puissent être dégagées des marges de compétitivité et d'efficacité dans les entreprises, de façon que le secteur soit armé pour profiter ensuite de la phase de sortie de la crise.

B- Pour l'évolution du temps de travail, une méthode de concertation progressive, ouverte et participative

La méthode suivie a utilisé les résultats d'une série d'entretiens préliminaires aux réunions de travail. Conduits par des intervenants extérieurs, ces contacts préalables, soit bilatéraux, soit avec une partie des membres du groupe de travail, ont contribué à entretenir, voire à développer, une dynamique positive et confiante, avec un sentiment d'écoute, au sein du groupe de travail.

Pour les réunions, il a été fait largement appel aux témoignages et aux travaux de personnalités extérieures, de façon à placer les réflexions dans un contexte élargi, à bien illustrer la spécificité du groupe de travail et à dépasser le face à face habituel entre les représentants des employeurs et ceux des salariés.

Ont ainsi été présentés et discutés au sein du groupe de travail :

- Le 3 novembre, une étude sur l'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises concluant sur une analyse sur la dynamique globale du jeu d'acteurs et les points jugés critiques pour l'administration, les organisations patronales et les organisations syndicales (Jean François REVAH, TRANSFORMATION). Le diaporama présenté est joint en annexe 4,
- Le 3 novembre, un exposé de Me Philippe PATAUX (JACQUES BARTHELEMY et ASSOCIES) sur la méthode d'élaboration des scénarii,
- Le 2 décembre, un exposé des dispositions relatives à la durée du travail dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, par Mme Elisabeth FRICHET-THIRION, sous directrice à la direction générale du travail,
- Le 2 décembre une première présentation des principes des scénarii possibles pour l'évolution de la réglementation du temps de travail, par Me Dominique JOURDAN (JACQUES BARTHELEMY et ASSOCIES),
- Le 22 décembre, une présentation des règles de calcul des cotisations sociales et des possibilités d'exonérations, par M Jonathan BOSREDON, sous directeur du financement à la Direction de la Sécurité Sociale,
- Le 22 décembre, une analyse plus approfondie des caractéristiques, des avantages, des contraintes et des éléments de variabilité des différents scénarii proposés, destinée à être éventuellement complétée par les observations des partenaires sociaux, par Me Dominique JOURDAN (JACQUES BARTHELEMY et ASSOCIES),
- Le 26 janvier, une discussion générale sur le projet de rapport communiqué sous sa responsabilité par le Président du groupe de travail. Les partenaires ont bénéficié d'un délai supplémentaire, jusqu'à la fin janvier, pour d'éventuelles observations écrites complémentaires.

C- Les scénarii étudiés, le scénario et la démarche privilégiés

Les discussions au sein du groupe de travail ont fait apparaître un accord assez large sur la nécessité d'une évolution, les fondements et les modalités souhaitables étant globalement différents au niveau des organisations patronales et syndicales. Pour les premières, il s'agit d'appliquer les normes européennes en matière de temps de travail, afin de renforcer la compétitivité des entreprises. Pour les secondes, il convient d'appliquer et de compléter les acquis obtenus à l'occasion de la discussion du contrat de progrès et des décrets sur la réduction du temps de travail, en revalorisant les salaires et les conditions de travail des conducteurs pour en faire un métier attractif.

Les discussions ont également mis en lumière le désir des organisations syndicales de poursuivre ces travaux par d'autres négociations sur des sujets plus larges, ainsi qu'une certaine disponibilité des organisations patronales pour s'inscrire dans une telle démarche (Cf. D- 4 plus bas).

Par ailleurs, un élément nouveau important est intervenu parallèlement aux discussions engagées, l'arrêt du Conseil d'Etat du 31 décembre 2008 rejetant la requête de la Fédération Générale des Transports et de l'Equipement FGTE-CFDT et autres visant à l'annulation du décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007. Il convient bien entendu d'intégrer les motifs de ce jugement, mais, compte tenu des spécificités de la réglementation française, peu satisfaisantes dans le contexte économique de compétition, il ne faudrait pas que cette décision du Conseil d'Etat puisse être utilisée dans un sens uniquement conservateur :

- La définition française du temps de travail diffère de celle de l'Union européenne, ce qui peut entraîner des distorsions de concurrence entre les entreprises de différents Etats membres. Au niveau européen, certains temps ne sont pas décomptés comme temps de travail, notamment des temps de disponibilité (directive n° 2002-15 du 11 mars 2002), alors qu'ils le sont en tout ou partie en France.
- Au niveau national, le temps de travail est équivalent au temps de service, comprenant les heures de travail effectif, mais également des heures d'équivalence, avec la particularité que ces heures d'équivalence ne couvrent pas que des périodes d'inaction accompagnées d'une sujétion dont la durée n'est pas prévisible. Ces périodes d'inaction, qui peuvent s'apparenter au temps de disponibilité au sens du droit européen, représentent en moyenne de l'ordre de 10% du temps de service, pourcentage à moduler selon la nature de l'activité,
- Du fait des équivalences, les salariés du transport routier ne peuvent que partiellement bénéficier des effets de la loi TEPA du 21 août 2007 en matière d'exonérations sociales et fiscales attachées aux heures supplémentaires (exclusion des heures d'équivalence du bénéfice des exonérations), alors que les entreprises ne peuvent pas bénéficier complètement des exonérations Fillon.

Dans la ligne du rapport du CAS, une révision du régime des heures d'équivalence doit avoir plusieurs objectifs :

- Un rapprochement avec la définition européenne du temps de travail,
- Le bénéfice des allègements de charges sociales décidés pour les heures supplémentaires (loi TEPA du 21 août 2007),
- L'augmentation, notamment du fait de ces allègements fiscaux et sociaux, des revenus nets des salariés,
- Enfin, une réduction du coût des charges sociales pour les entreprises.

Il convient par ailleurs de tenir compte des différentes variables d'ajustement, des différentes combinaisons possibles, ainsi que des interrelations ou des impossibilités :

- Au niveau des sources de droit : les normes européennes, les normes générales nationales, codifiées dans le code du travail, et les dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs ou de marchandises,
- Au niveau des types de normes : les lois et règlements, les conventions et accords de branches professionnelles, les accords d'entreprises,
- Au niveau des domaines d'application, organisés selon des logiques de métiers, qui peuvent justifier l'introduction de dispositions conventionnelles spécifiques : la longue distance, le transport régional ou de proximité, les transports de matières dangereuses, la messagerie, les transports de fonds, le déménagement...
- Au niveau de l'équilibre souhaitable entre les objectifs des entreprises et les préoccupations des salariés, les leviers d'action, la réglementation sur le temps de travail, la quantification des temps (conduite, autres travaux, attente, disponibilité, repos...), les durées maximales fixées pour le temps de travail, la rémunération et son assiette, les repos compensateurs,
- Enfin, au niveau de la simplicité et de la lisibilité des règles fixées, ainsi qu'au niveau des instruments de contrôle de leur application.

Deux préalables sont importants.

1) En premier un rappel des définitions du temps de travail et du temps de disponibilité, telles qu'elles résultent de la directive européenne 2002/15/CE du 11 mars 2002 :

- Le « temps de travail » comprend le temps consacré aux activités de transport routier (conduite, chargement, déchargement, assistance aux passagers, tous autres travaux pour la sécurité du véhicule, le chargement des passagers ou les obligations légales ou règlementaires) et les périodes durant lesquelles le travailleur ne peut disposer librement de son temps et est tenu de rester à son poste de travail, notamment les périodes d'attente de chargement ou déchargement lorsque leur durée n'est pas connue à l'avance. Sont exclus du temps de travail les temps de pause, les temps de repos et les temps de disponibilité,
- Le « temps de disponibilité » comprend les périodes durant lesquelles le travailleur n'est pas tenu de rester à son poste mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels, les périodes d'accompagnement d'un véhicule transporté par ferry boat ou train, les périodes d'attente aux frontières, les périodes d'interdiction de circulation, le temps passé à côté du conducteur ou sur une couchette, autres que les temps de pause ou de repos. Ces périodes, notamment leur durée prévisible, doivent être connues à l'avance.

Cette définition du temps de travail, ainsi que l'appréciation de la durée maximale, ont été prises comme références par la récente décision en date du 31 décembre 2008 du Conseil d'Etat rejetant le recours des organisations syndicales sur le décret du 4 janvier 2007 relatif au temps de travail des conducteurs routiers.

2) En second, l'utilisation des données disponibles sur les durées des différentes composantes du temps de travail en France, telles qu'elles sont fournies par le Bilan social Annuel du Transport Routier de marchandises, résumées par le tableau suivant :

	Temps de conduite	Autres Travaux	Temps d'attente	Total temps de service
2004 Longue distance	35,4	5,8	6,4	47,6
Courte distance	27,1	11,5	5,5	44,1
2005 Longue distance	34,9	6,9	5,4	47,2
Courte distance	26,2	12,4	4,4	43,1
2006 Longue distance	33,9	7,6	5,1	46,6
Courte distance	26,8	12,4	4,3	43,5

Source, Bilan Social Annuel du Transport Routier de Marchandises

Selon le type de transport et l'organisation du travail, le temps d'attente moyen par type de conducteur et par taille d'entreprises varie entre 3,8 heures (conducteurs courte distance des entreprises de 50 salariés et plus) et 5,8 (conducteurs longue distance des entreprises de 20 à 49 salariés). D'une manière générale, ces temps d'attente ont eu tendance à diminuer rapidement au cours des deux dernières années (-21,8% pour la courte distance, -20,3% pour la longue distance). Pour la longue distance, ils sont en moyenne nettement inférieurs au montant des heures d'équivalence (5,1 heures, pour 8 heures d'équivalence), pour la courte distance, ils sont du même ordre (4,3 heures, pour 4 heures d'équivalence).

Cependant, pour un certain nombre d'entreprises, il faut ajouter à ces temps d'attente le traitement spécifiquement français des temps de coupure, qui peuvent être considérés comme des temps rémunérés, de la même façon que les temps d'attente. Cela représente 4h45 par semaine.

Le cadrage financier des évolutions possibles

La spécificité du régime français est liée au fait que les temps de disponibilité, du fait de l'application du régime des équivalences, sont inclus dans le temps de travail effectif et rémunérés, avec un taux de majoration égal à celui des premières heures supplémentaires. Ces régimes d'équivalence s'accompagnent de durées maximales de travail adaptées, compatibles avec les durées maximales européennes, d'un seuil de déclenchement du régime légal des heures supplémentaires, repoussé au-delà du régime d'équivalence, et d'un régime de repos compensateur dérogatoire.

Le principe de suppression du régime des heures d'équivalence est apparu possible ou souhaitable pour tous les partenaires, à condition que toutes les conséquences soient tirées au niveau d'indispensables mesures d'accompagnement, même si certaines organisations de salariés indiquent qu'elles ne sont pas demandeurs d'une telle réforme.

Il convient de préciser l'enveloppe maximale de l'enjeu, notamment en termes d'évolution du montant des charges sociales patronales payées par les entreprises, dans l'hypothèse, évoquée par le Conseil d'Analyse Stratégique (CAS) d'un remplacement du paiement des heures d'équivalence par une indemnité non soumise à charges sociales.

Le tableau suivant fournit les éléments de l'hypothèse de base.

	Conducteur courte distance	Conducteur longue distance
Nombre d'heures hebdomadaires	43,50	46,60
Nombre d'heures d'équivalence	4	8
Salaire brut	1 816	2 000
Salaire net	1 447	1 586
Montant total des charges patronales	573	659
Charges patronales totales sur les heures d'équivalence	105	210
Charges patronales URSAFF sur les heures d'équivalence	67	135
Coût pour l'entreprise, salaire et charges	2 389	2 660
Coût pour l'entreprise, heures d'équivalence non chargées	2 322	2 525
Ecart (%)	-2,8	-5,1
Evaluation du nombre de conducteurs concernés (fin 2008)	220 000	50 000
Coût d'exonération charges sur les heures d'équivalence (M€)	177	81

Evaluation effectuée par le Cabinet Jacques Barthélémy et Associés

Pour tout allègement éventuel, il convient bien entendu de ne considérer que les charges URSAFF, les autres relevant de régimes obligatoires ou conventionnels spécifiques, Assedic, taxe d'apprentissage, contribution à la construction, retraites et assurances sociales complémentaires...

L'enveloppe maximale d'allègement des charges patronales URSAFF liées aux heures d'équivalence se trouve donc comprise entre 2,8% et 5,1% du coût salarial global. Dans toutes les hypothèses, l'effet sur le coût de l'heure de conduite restera limité. On peut en déduire une évaluation de l'enveloppe financière qui correspondrait à une exonération complète des charges patronales URSAFF sur les heures d'équivalence, qui représenterait un montant annuel de l'ordre de 258 M€.

Les scénarios étudiés et leurs conséquences, pour les salariés et les entreprises

Trois scénarios ont été étudiés. Chacun fait l'objet d'une fiche technique jointe en annexe. Les principales données sont rappelées ci-dessous, ainsi qu'une comparaison synthétique des effets sur des cas particuliers, autant pour les entreprises que pour les salariés.

Chaque scénario suppose en parallèle des modifications législatives, réglementaires et conventionnelles, différentes dans leur nature et leur importance, selon les scénarios. La description de ces mesures d'accompagnement possibles fait l'objet de la partie C.

Scénario 1 : inclusion des heures d'équivalence dans le temps de travail effectif

Dans ce scénario, le temps de service devient le temps de travail effectif et toutes les heures accomplies au-delà de 35 heures par semaine (conduite, travaux y afférents, totalité des temps d'attente) sont comptabilisées comme heures supplémentaires.

C'est évidemment le scénario optimal pour les salariés pour le bénéfice des aides de l'Etat, au plan social et fiscal (heures supplémentaires).

L'impact est plus mesuré pour les entreprises, faible réduction forfaitaire des cotisations des entreprises, amélioration du coefficient de réduction générale des cotisations patronales (Fillon).

Par contre, contrairement à un des objectifs recherchés, le transport routier français de marchandises accroît sa spécificité, le temps de travail effectif ainsi défini ne correspondant ni à la définition nationale du temps de travail effectif, ni à celle de la directive européenne du 11 mars 2002. Cette spécificité se traduit par le maintien, malgré une légère réduction de charges pour les entreprises, d'une compétitivité plus faible que celle des entreprises étrangères concurrentes. De ce fait, ce scénario ne répond pas pleinement à un des objectifs fixés par le Ministre.

De plus, les plafonds européens et français en matière de temps de travail ne peuvent pas être respectés, ce qui implique, à temps de travail effectif égal, des adaptations législatives et réglementaires augmentant les maxima en matière de temps de travail de façon très importante. Malgré cela, il est à craindre que, pour les conducteurs qui effectuent aujourd'hui de longues périodes de travail, en limite des seuils actuels, ce scénario ne conduise à plafonner leur activité, donc à réduire leurs revenus.

Enfin, ce scénario fait apparaître un nombre d'heures supplémentaires très élevé. De ce fait, il risque de se révéler particulièrement sensible pour les salariés à toute évolution de la loi TEPA et de la conjoncture économique, toute baisse d'activité se traduisant par une baisse du nombre d'heures supplémentaires effectuées et, par conséquent, de la rémunération versée.

Scénario 2 : exclusion du temps de travail effectif des temps de disponibilité connus à l'avance (directive européenne du 11 mars 2002)

Dans ce scénario, le temps de travail effectif comprend uniquement le temps de conduite et les autres travaux afférents à l'activité, en excluant les temps de disponibilité connus à l'avance, au sens de la directive européenne. Ces temps ne sont plus pris en compte et ne

sont pas rémunérés. Dans ces conditions, l'introduction en droit français de la notion issue du droit communautaire pourrait amener la France à devoir se justifier au regard des obligations de non régression du niveau général de protection des travailleurs imposées par l'article 10 de la directive 2002/15/CE.

Si le salaire horaire conventionnel restait au même niveau, ce scénario aurait pour effet de réduire la rémunération des conducteurs, sauf à accroître le nombre d'heures supplémentaires accomplies, solution irréaliste du fait de la contraction des marchés et qui dégraderait les conditions de travail des conducteurs. Cela ne correspond pas aux objectifs fixés par le Ministre.

Si le salaire horaire était revu à la hausse pour garantir le maintien des revenus des salariés, cela aurait pour conséquence un effet négatif important sur les exonérations de charges Fillon pour les entreprises.

Scénario 3 : identification et indemnisation des temps de disponibilité connus à l'avance (directive européenne du 11 mars 2002), qui seraient exclus du temps de travail effectif

Ce scénario s'appuie sur les deux principes suivants :

1. Le temps de travail effectif comprend uniquement le temps de conduite et des autres travaux afférents à l'activité, en excluant les temps de disponibilité connus à l'avance, au sens de la directive européenne, comme dans le scénario 2.
2. Par contre, les temps de disponibilité connus à l'avance sont pris en compte, identifiés par voie conventionnelle et appréciés en fonction des spécificités de chaque activité. Ils sont déterminés soit au réel, éventuellement avec un plafond, soit forfaitairement, et donnent lieu à une indemnisation, dont les modalités relèvent d'une négociation collective de la branche.

Les salariés et les entreprises y trouvent un réel avantage, du fait de l'application de la loi TEPA du 21 août 2007, au niveau du salaire net, mais également avec une baisse du salaire imposable (avantage fiscal pour les salariés) et une baisse des charges patronales.

De plus, la question d'un allègement des cotisations sociales patronales sur les indemnités de disponibilité se pose. Des propositions sont formulées en ce sens dans la partie C.

Contrairement au scénario 2, ce scénario privilégie un retour équilibré aux conceptions françaises et européennes du temps de travail. Il permet de prendre en compte la spécificité de chacun des métiers du transport routier, en accroissant la responsabilité du dialogue social au niveau des branches et des entreprises, notamment pour définir et quantifier par voie conventionnelle les temps de disponibilité. Il limite les litiges entre employeur et salarié sur la qualification des temps autres que la conduite.

Il serait par ailleurs intéressant d'accompagner ce scénario d'une revalorisation de l'indice salarial horaire ou d'éléments valorisant le métier ou la carrière. Une telle hypothèse a malheureusement pour effet, en l'état actuel du calcul des coefficients Fillon, de réduire assez notablement les exonérations des entreprises, en contradiction avec l'objectif recherché (Cf. Annexe 6). Elle n'a pas été chiffrée au stade actuel.

Une telle évolution aurait pour conséquence un rapprochement avec les pratiques des pays européens voisins, telles qu'elles sont présentées dans le tableau suivant.

Compensation financière des heures de disponibilité en Europe

Compensation	En heures supplémentaires	A 60% des heures normales	En heures normales	Dispositions conventionnelles	Autres cas
Pays	France	Pologne	Belgique, Espagne, Portugal,	Pays Bas, Allemagne	République Tchèque, Italie

Le bilan financier comparatif global

Deux tableaux, le premier pour un conducteur courte distance et le second pour un conducteur longue distance, ont été établis. Les simulations ont été suivies par les partenaires sociaux. D'autres peuvent bien entendu les compléter, en fonction des hypothèses de temps de travail choisies. Dans l'hypothèse 3, le point central reste l'importance des temps de disponibilité identifiés, base de l'indemnité.

Le taux horaire est fixé à 9,16 € et le salaire brut mensuel fixé au même niveau, 1 587,73 € pour les conducteurs courtes distances et 1 786,15 € pour les conducteurs longues distances.

Dans toutes les hypothèses du scénario 3, l'indemnité de disponibilité a été exclue de la rémunération mensuelle brute figurant au dénominateur de la formule de calcul du coefficient Fillon, condition indispensable a minima pour rendre les conséquences en matière de coût pour les entreprises acceptables. Les cinq versions du scénario 3 correspondent à un partage différent entre le nombre d'heures de disponibilité intégrées au temps de travail et le solde correspondant à l'indemnité de disponibilité créée. Le scénario 3 O, qui peut être considéré comme un plafond global, correspond à un nombre d'heures fixé, pour le calcul de l'indemnité, au même niveau que les heures d'équivalence (4h ou 8h). Il a pour conséquence, en l'absence d'heures supplémentaires sur une base de 39h ou 43h, l'absence d'effet pour le salarié des exonérations prévues par la loi TEPA.

Conducteurs courtes distances

	Pour le salarié				Pour l'entreprise			
	Salaire net	%	Salaire imposable	%	Charges Patronales	%	Coût salarial total	%
Situation actuelle	1223	-	1267	-	510	-	2097	-
Scénario 1	1265	+3,5	1111	-12,3	474	-7,0	2062	-1,7
Scénario 2	1244	+1,7	1189	-6,1	548	+7,6	2136	+1,8
Scénario 3 O Indemnité Dispo 4h	1223	+0,0	1267	0,0	483	-5,3	2070	-1,3
Scénario 3 A Indemnité Dispo 2h	1244	+1,7	1189	-6,1	478	-6,1	2066	-1,5
Scénario 3 B Indemnité Dispo 1h30	1249	+2,2	1170	-7,7	477	-6,4	2065	-1,5
Scénario 3 C Indemnité Dispo 1h	1254	+2,6	1151	-9,2	476	-6,6	2064	-1,6
Scénario 3 D Indemnité Dispo 0h30	1260	+3,0	1131	-10,8	475	-6,8	2063	-1,7

Résultats de l'étude effectuée par le cabinet Jacques Barthélémy et Associés (décembre 2008)

Conducteurs longues distances

	Pour le salarié				Pour l'entreprise			
	Salaire net	%	Salaire imposable	%	Charges	%	Coût salarial total	%
Situation actuelle	1375	-	1426	-	596	-	2382	-
Scénario 1	1460	+6,2	1114	-21,9	526	-11,8	2312	-2,9
Scénario 2	1418	+3,1	1270	-10,9	682	+14,4	2468	+3,6
Scénario 3 O Indemnité Dispo 8h	1374	0,0	1426	0,0	543	-8,8	2329	-2,2
Scénario 3 A Indemnité Dispo 4h	1418	+3,1	1270	-10,9	534	-10,3	2320	-2,6
Scénario 3 B Indemnité Dispo 3h	1427	+3,9	1231	-13,7	532	-10,7	2318	-2,7
Scénario 3 C Indemnité Dispo 2h	1439	+4,6	1192	-16,4	530	-11,0	2316	-2,8
Scénario 3 D Indemnité Dispo 1h	1450	+5,4	1153	-19,1	528	-11,4	2314	-2,9

Résultats de l'étude effectuée par le cabinet Jacques Barthélémy et Associés (décembre 2008)

Le tableau suivant fournit une évaluation du montant mensuel brut des indemnités de disponibilité, dans les différentes hypothèses du scénario 3, pour les conducteurs courtes distances et pour les conducteurs longues distances (évaluées au taux horaire majoré de 25%). On mesure que, pour que le montant de l'indemnité de disponibilité soit significatif, il convient de privilégier les hypothèses O, A ou B. Mais les effets de la loi TEPA s'en trouvent réduits.

Indemnité mensuelle de disponibilité pour	Hypothèse O 8h ou 4h	Hypothèse A 4h ou 2h	Hypothèse B 3h ou 1h30	Hypothèse C 2h ou 1h	Hypothèse D 1h ou 0h30
Conducteurs courtes distances	198	99	74	49	25
Conducteurs longues distances	396	198	148	99	49

Le scénario 1 paraît difficilement compatible avec les maxima européens et nationaux en matière de temps de travail. Le scénario 2 comporte un véritable risque de régression sociale, qui ne pourrait être évité qu'en augmentant les salaires de base, et donc les charges des entreprises, du fait des conséquences d'une augmentation des salaires horaires sur les coefficients Fillon.

Les effets du scénario 3 et de ses différentes variantes sont synthétisés par le tableau suivant. Les différences sont faibles entre les hypothèses, en dehors du salaire imposable.

	Salaire net	Salaire imposable	Charges patronales	Coût salarial total
Conducteur Courte distance	0 à +3%	0 à -11%	-5 à -7%	-1,3 à -2%
Conducteur Longue distance	0 à 5%	0 à -19%	-9 à -11%	-2,2 à -3%

Le scénario 3 semble équilibré et le plus intéressant pour l'avenir, impliquant un renouveau conventionnel, notamment par la mise en place et la configuration de l'indemnité de disponibilité. Ses effets positifs sont réels, autant sur le montant des charges sociales pour les entreprises que pour les revenus des conducteurs, plus importants pour les conducteurs longues distances.

Ces effets sont néanmoins très sensibles aux variations du salaire de base (coefficients Fillon) et de la durée du travail (seuils de déclenchement des heures supplémentaires à 25% et 50%, bénéfice de la loi TEPA) pris en compte. Une fois les principes posés, des analyses précises portant sur les situations concrètes seront indispensables.

Quelle hypothèse centrale retenir ?

On peut se demander par ailleurs s'il ne serait pas intéressant de profiter de cette remise en ordre pour supprimer la distinction entre conducteurs longue distance et conducteurs courte distance, qui ne correspond plus toujours à une réalité, compte tenu de l'évolution des pratiques d'organisation du travail des conducteurs. En particulier, les durées des heures d'attente sont aujourd'hui proches (5,1 heures en moyenne 2006, pour 8h d'équivalence, pour les conducteurs longue distance, 4,3 heures, pour 4h d'équivalence, pour les conducteurs courte distance).

Le niveau de fixation de l'indemnité de disponibilité doit faire l'objet d'une discussion approfondie entre les partenaires sociaux en fonction de l'analyse précise, dans chaque métier de conducteur, du contenu des temps de disponibilité et de leur utilisation. Il doit pouvoir s'adapter à la fois aux conducteurs actuellement classés « longue distance » et à ceux classés « courte distance ».

Pour certaines entreprises, il faut ajouter à ces heures d'attente au sens strict, compte tenu du traitement spécifique en France, des « temps de coupure » (4h45 par mois) intégrés au temps de service, alors qu'ils relèvent plutôt de temps de repos et sont considérés comme tels dans les autres pays européens.

Pour tenir compte de l'ensemble des facteurs, on pourrait imaginer par exemple une hypothèse centrale de départ : une indemnité de disponibilité calculée pour tous les conducteurs au temps d'attente réel, avec un plafond de 8h, ces paramètres pouvant être ajustés par les partenaires sociaux et évoluer dans le temps. Les entreprises relevant de cas particuliers (quelques unes parmi celles qui emploient des conducteurs longue distance pour des métiers très spécifiques) pourraient les régler avec des mesures complémentaires dérogatoires limitées.

Si nécessaire, des transitions pourraient permettre de passer d'un système à l'autre, en veillant à ce qu'aucun conducteur ne puisse y perdre en rémunération.

Les plafonds en matière de temps de disponibilité pourraient être fixés par accord de branche, en tenant compte, le cas échéant, des activités, secteurs ou spécificités.

Ces évaluations des temps sont importantes : au terme de la mise en œuvre du dispositif nouveau, seraient seuls rémunérés les temps de conduite et autres travaux (heures normales et supplémentaires), auxquels s'ajouterait l'indemnité de disponibilité plafonnée.

Un premier chiffrage global a été établi dans cette hypothèse : pour la sécurité sociale, l'application de la loi TEPA aux heures supplémentaires représenterait un manque à gagner de 30 M€ et l'exclusion de l'indemnité de disponibilité dans le calcul des coefficients Fillon un manque à gagner de 102 M€.

Ces résultats pourraient être encore améliorés pour les salariés si une négociation conventionnelle pouvait aboutir à un relèvement de certains taux horaires et une prise en compte des carrières, dispositions à préciser conventionnellement en fonction des possibilités économiques des entreprises. Dès lors qu'un accord positif et utile serait trouvé en ce sens, pourrait éventuellement être étudié une compensation partielle de l'effet sur les exonérations Fillon par un mécanisme d'exonération partielle des charges sociales patronales de l'indemnité de disponibilité (Cf. partie D).

D- L'importance des éléments d'accompagnement, condition d'un dispositif juste et équilibré, élément d'un dialogue social global

D-1. Les adaptations de dispositions législatives ou réglementaires

- Les temps de disponibilité

La notion et la définition des temps de disponibilité sont prévues par la directive européenne. et ne figurent pas dans le Code du travail français. Celui-ci ne définit que le temps de travail effectif : « pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Les éléments de cette définition se cumulent : le salarié doit remplir trois conditions, être à la disposition de l'employeur, se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Pourtant il semble possible de ne pas considérer ces temps de disponibilité comme du temps de travail effectif, puisque les conducteurs, pendant ces périodes, n'ont pas de directive de l'employeur et peuvent vaquer librement à des occupations personnelles, quels que soient le lieu et la brièveté desdits temps, même s'ils se trouvent à la disposition de l'employeur. Cette situation - rester à la disposition de son employeur - fait peser sur le conducteur une réelle sujétion et en fait un temps un peu particulier.

Dans d'autres situations, le législateur français a défini certains temps hybrides semblables. Il en est ainsi des temps d'habillage et de déshabillage (C. trav. art. L. 3121-3), des temps de déplacements professionnels (C. trav. art. L. 3121-4), des temps d'astreinte (C. trav. art. L. 3121-5).

Pour tous ces temps, qui ne correspondent pas strictement à un travail effectif, mais pour lesquels des contraintes ou des sujétions existent, le législateur a pris le soin de les définir expressément pour ne pas les qualifier de temps de travail effectif, en imposant toutefois le principe d'une contrepartie financière ou en repos fixée conventionnellement.

Aussi, si l'identification et la quantification des temps de disponibilité relèvent des partenaires sociaux, la sécurité juridique impose une légalisation du concept de temps de disponibilité et une définition du régime juridique applicable, sur les principes suivants :

- non assimilation à du temps de travail effectif,
- contrepartie obligatoire,
- incidence sur le décompte des temps de repos. Si ces temps ne sont pas du temps de travail effectif, ils ne sont pas pour autant du temps de repos. La Cour de cassation a en effet considéré à propos des astreintes (antérieurement à l'insertion de l'article L. 3121-6 par la loi Fillon (Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003), que, si les périodes d'astreinte ne constituent pas du temps de travail effectif, elles ne peuvent être considérées comme un temps de repos, car celui-ci suppose que le salarié soit totalement dispensé, directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels d'accomplir pour son employeur une prestation de travail, même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle (Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-18.452).

- **Les durées maximales du travail**

La suppression du régime des équivalences implique une modification des durées maximales du travail.

Actuellement les durées moyennes et maximales de temps de service - et non de temps de travail effectif - sont fixées par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié comme suit :

Personnel salarié	Durée de temps de service maximale hebdomadaire sur une semaine	Durée du temps de service maximale hebdomadaire sur trois ou quatre (après accord) mois
« Grands routiers » ou « longues distances »	56 heures	(1) 53 heures ou 689 heures sur 3 mois, ou 918 heures sur 4 mois
Autres à l'exception des conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds	52 heures	(1) 50 heures ou 650 heures sur 3 mois ou 866 heures sur 4 mois
Conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds	48 heures	44 heures ou 572 heures sur 3 mois ou 762 heures sur 4 mois

(1) Concerne les transports effectués par des véhicules de plus de 3,5 tonnes. Pour les transports effectués par des véhicules inférieurs à 3,5 tonnes, les durées sont de 48 heures ou 624 heures sur 3 mois ou 830 heures sur 4 mois.

Les durées de temps de service moyennes sont supérieures non seulement à la durée maximale moyenne prévue dans notre législation (44 heures en moyenne sur 12 semaines dans le régime général, voire 46 heures pour le secteur du transport – cf. *C.trav. art. L. 3121-36 et ancien art. L. 212-18*), mais également aux durées moyennes de la directive européenne. Ces dérogations s'expliquent par l'existence du régime d'équivalence.

Les dispositions de notre législation générale s'appuient sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 3121-1 du Code du travail, les dispositions de la directive européenne retiennent le temps de travail tel qu'elle l'a défini c'est-à-dire à l'exclusion des temps de disponibilité.

Le décret a pris en considération le fait que les heures d'équivalence ne sont pas que des temps d'inaction, qui seraient exclus du temps de travail au sens européen. Il prend soin de préciser par le renvoi à une astérisque que les durées maximales moyennes prévues sont applicables dans la limite de 48 heures ou 624 heures par trimestre ou 830 heures par quadrimestre au sens de la définition du temps de travail que donne le a) de l'article 3 de la directive du 11 mars 2002 c'est-à-dire à l'exclusion des seuls temps de disponibilité au sens européen.

Avec la suppression du régime des équivalences et le décompte du temps de travail en prenant en compte le seul temps de travail effectif, les durées maximales du travail devront obligatoirement être modifiées.

Le respect des dispositions de la directive impose le respect de la durée moyenne de temps de travail effectif de 48 heures calculée au plus sur 4 mois. Cela suppose une modification de l'ancien article L. 212-18 qui ne permet de déroger dans le secteur du transport aux dispositions de l'article L. 3121-36 (ancien art. L. 212-7) que dans la limite de 46 heures calculée sur une période de référence de 3 mois (voire 4 mois si un accord collectif étendu le prévoit). Par souci de cohérence juridique, une modification de l'article L. 3121-36 s'impose également.

S'agissant de la durée maximale hebdomadaire au cours d'une semaine isolée, dès lors que les équivalences sont supprimées, celle-ci, en application des dispositions Code du travail se trouve limitée à 48 heures, l'ancien article L. 212-18 n'ayant pas prévu de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue.

Si la directive européenne autorise, dans le respect de la durée moyenne de 48 heures, une durée maximale hebdomadaire absolue de 60 heures, notre législation ne prévoit de dérogation que sur autorisation accordée, individuellement et non à l'ensemble d'un secteur d'activité, par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces dérogations sont limitées dans le temps et doivent être justifiées par des circonstances exceptionnelles.

En conséquence, un alignement de la durée maximale du temps de travail effectif sur celle autorisée par la directive suppose une intervention législative.

- **Le contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 195 heures.

Dans le régime actuel, du fait des heures d'équivalence, les heures supplémentaires ne sont décomptées qu'au-delà de la 39^{ème} (courte distance) ou de la 43^{ème} heure (longue distance). La suppression du régime des équivalences aurait pour effet automatique un décompte des heures supplémentaires au-delà de la durée légale soit 35 heures hebdomadaires.

Si la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail a supprimé l'autorisation administrative pour l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent applicable, les heures ainsi accomplies ouvrent droit à un repos compensateur au taux de 50% ou 100% selon l'effectif de l'entreprise.

La suppression des équivalences et le maintien du nombre d'heures accomplies actuellement se traduiraient par un surcoût sensible pour les entreprises, en matière de repos compensateur.

Dans ces conditions, une augmentation du contingent d'heures supplémentaires s'avère nécessaire. L'importance de l'augmentation de celui-ci dépend des scénarii retenus. Dans le scénario 1, l'intégration de toutes les heures d'équivalence (4 ou 8 heures) dans le temps de travail effectif nécessiterait une augmentation plus importante que dans les scénarii 2 et 3, dans lesquels seuls sont inclus dans le temps de travail effectif les temps d'attente non connus à l'avance.

Dans le scénario 1, sur une hypothèse de 40 semaines en moyenne générant des heures supplémentaires au sens temps de travail effectif et non de la rémunération (exclusion de 5 semaines de congés payés et 7 semaines avec jours fériés chômés), le contingent d'heures supplémentaires devrait être porté pour maintenir la quotité d'heures de travail disponibles, à coût équivalent, à 515 heures (40 s. x 8 heures + 195 heures). Il en serait de même, dans les scénarii 2 et 3, pour les conducteurs dont les temps de disponibilité, non considérés comme temps de travail effectif, seraient égaux à l'équivalence actuelle. Dans les scénarii 2 et 3, sur une hypothèse de temps de disponibilité pouvant atteindre l'équivalent de 4 heures, le contingent serait de 355 heures (40 semaines x 4 heures + 195 heures).

Si la loi du 20 août 2008 a ouvert la possibilité pour l'accord d'entreprise de fixer le contingent d'heures supplémentaires, la structure de la majorité des entreprises du secteur justifie qu'une fixation conventionnelle du contingent intervienne au niveau de la branche.

- **Le repos compensateurs**

Actuellement, le repos compensateur repose sur un régime dérogatoire en application de l'ancien article L. 212-18 du code du travail. Le régime du repos compensateur prévu à l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 prend en compte le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà des temps de service de 39 ou 43 heures.

Ce régime ne peut être maintenu en l'état dès lors que les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures. Par ailleurs, la réforme du régime légal des repos compensateurs opérée par la loi du 20 août 2008 impacte également les dispositions du décret.

Deux solutions sont possibles.

1. Revenir à l'application des dispositions générales

De droit, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 50% pour les entreprises d'au plus 20 salariés et à 100% pour celles de plus de 20 salariés.

Pour les heures accomplies à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires applicable, la loi du 20 août 2008 a supprimé le repos compensateur attaché aux heures accomplies au-delà de la 41^{ème} heure. Elle n'exclut toutefois pas la « ré-installation » d'un repos dans la mesure où l'article L. 3121-11 du Code du travail prévoit que l'accord collectif qui fixe le contingent d'heures supplémentaires, en précise les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, et peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent. En fonction du niveau du contingent d'heures supplémentaires fixé, la mise en œuvre d'un tel repos peut être envisagée.

Il convient toutefois de limiter la portée de telles dispositions conventionnelles de branche. En effet, la loi du 20 août 2008, en consacrant la primauté de l'accord d'entreprise pour la fixation du contingent, ses caractéristiques ..., permet par accord d'entreprise d'adopter, en matière de contingent d'heures supplémentaires, des dispositions différentes de celles de l'accord de branche, sans que celui-ci puisse introduire une clause d'interdiction de déroger. Dès lors, l'instauration d'une contrepartie en repos, pour les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent, peut conduire à des distorsions entre les entreprises qui pourront déroger et les autres.

2. Rester dans un régime dérogatoire

L'ancien article L. 212-18 du Code du travail permet de déroger aux dispositions relatives au repos compensateur en vue de déterminer le droit à un repos compensateur en fonction du seul nombre d'heures effectuées. Si cette dérogation répondait à une finalité propre compte tenu des différents repos compensateurs existant antérieurement à la loi du 20 août 2008 et du régime des équivalences le principe peut être maintenu, mais en l'adaptant.

L'avantage d'un décompte en fonction du seul nombre d'heures accomplies permet d'éviter des distorsions entre les entreprises liées à la capacité ou non de négocier au niveau de l'entreprise un contingent d'heures supplémentaires différent de celui fixé au niveau de la branche. L'adoption d'un tel principe remet en cause, de fait, le principe même du contingent dès lors que celui-ci n'a pour principal effet aujourd'hui que de déclencher le droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

D-2. La problématique des charges sociales et les possibilités d'exonération

Les représentants des organisations patronales ont mis au premier plan de leurs souhaits la nécessité, pour améliorer la compétitivité du pavillon français, d'alléger de façon significative les charges sociales patronales.

La redéfinition du temps de travail, quels que soient le scénario, aboutit à des résultats réels, relativement limités, dans ce domaine (pour le scénario 3, environ 6% pour les conducteurs courtes distances et 10% à 11% pour les longues distances) et ce en tenant compte de l'exclusion de l'indemnité de disponibilité de la formule de calcul de la réduction « Fillon », ce qui nécessite une adaptation de celle-ci.

D'une part, l'impact de la loi du 21 août 2007 relative à l'amélioration du pouvoir d'achat profite essentiellement, en raison de sa finalité, aux salariés. La réduction des cotisations patronales n'est de ce fait pas significative.

D'autre part, si la suppression du régime des équivalences a pour effet d'améliorer le coefficient de la réduction générale des cotisations Fillon, la portée se trouve limitée par deux éléments :

- dans le scénario 3, l'indemnisation des temps de disponibilité affecte le coefficient de la réduction générale des cotisations,
- une revalorisation des rémunérations, quelles qu'en soient ses modalités – salaire de base ou éléments de valorisation des métiers ou des carrières – estimée indispensable par les représentants des organisations syndicales, produit inéluctablement un effet négatif sur les charges sociales du fait même des modes de calcul de la réduction générale des cotisations, avec des réductions de charges plus élevées sur les bas salaires.

Plusieurs voies de solutions ont été étudiées. Il est évident, du point de vue de l'Etat, que toute mesure dans ce sens, au-delà de l'aménagement de la méthode de calcul de la réduction générale, supposerait en préalable un accord global positif.

1) Aménagement du coefficient de la réduction générale des cotisations patronales

Actuellement, la rémunération versée au salarié et entrant dans les éléments de calcul du coefficient servant à la détermination de la réduction des cotisations patronales ne tient pas compte de la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires et, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, de la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage prévue par accord collectif de branche étendu en vigueur au 11 octobre 2007 (CSS, art. L. 241-13).

Cette exclusion s'explique par le caractère particulier desdites rémunérations. Elles ne constituent pas la contrepartie d'un temps de travail effectif, mais la contrepartie financière compensant une sujétion, notamment pour le temps d'habillage et de déshabillage, puisque ces temps ne sont pas du temps de travail effectif, en application des articles L. 3121-2 (pause) et L. 3121-3 (habillage) du Code du travail.

Dès lors qu'il est acquis que les temps de disponibilité identifiés ne sont pas du temps de travail effectif, la contrepartie financière allouée pour compenser la sujétion liée à ces temps de disponibilité en cours de déplacement professionnel - circonstance qui limite la libre disposition dudit temps par les conducteurs - présente de fortes analogies avec ce qui prévaut pour les temps du type temps de pause ou d'habillage. Ainsi, son exclusion de la rémunération prise en compte dans la formule de calcul du coefficient de réduction des cotisations serait pleinement justifiable. Les éléments chiffrés ci-dessus en tiennent compte.

2) Exonération des cotisations sociales

En dehors de situations régies par une disposition législative particulière (produits de l'épargne salariale, contrats d'apprentissage, de professionnalisation...), le régime des exonérations de charges sociales repose sur la nature des sommes versées. N'échappent à cotisations que les sommes présentant le caractère de remboursement de frais ou un caractère indemnitaire.

La nature indemnitaire de la contrepartie au temps de disponibilité pourrait conduire à son exclusion de l'assiette des cotisations sociales.

Un précédent similaire a existé jusqu'au 1^{er} avril 2003. Il s'agit du régime des petits déplacements dans le bâtiment.

En effet, le régime des petits déplacements des ouvriers du bâtiment (Titre VIII de la convention collective nationale du 8 octobre 1990) comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :

- l'indemnité de repas,
- l'indemnité de frais de transport,
- l'indemnité de trajet.

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir. Son montant est fixé en valeur absolue, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

En matière de charges sociales, dès lors qu'il était versé au salarié une indemnité globale (couvrant les 3 indemnités), l'exonération valait pour l'ensemble dans les limites fixées chaque année, ce qui conduisait à exclure de l'assiette des cotisations la partie correspondant au trajet.

S'il est vrai que depuis le 1^{er} avril 2003, suite à la réforme du régime social des frais professionnels (*arrêté du 10 décembre 2002*), les conditions d'exonération des indemnités de petits déplacements ont été modifiées – suppression de l'exonération portant sur l'indemnité globale et exonération des seules indemnités de repas et de transport - ce précédent pourrait servir d'appui.

Mais la consécration du caractère indemnitaire de la contrepartie versée au titre des temps de disponibilité aurait plusieurs conséquences.

Exclue de l'assiette des cotisations, elle ne serait plus prise en compte pour les prestations sociales. Il en serait ainsi :

- des prestations en espèce de l'assurance maladie, invalidité, décès...
- du salaire de référence – salaire moyen des 25 meilleures années – pour le calcul de la pension vieillesse,
- des points de retraite complémentaire,
- des prestations du régime d'assurance chômage.

Il en est de même pour le calcul de certains droits qui prennent en compte le salaire en tant que tel, lorsque ceux-ci résultent des dispositions légales ou conventionnelles, primes ou indemnités ayant pour assiette le salaire.

Il convient d'éviter tout risque de perte de droits pour les salariés. Il apparaît possible de régler conventionnellement certaines difficultés.

Ainsi, les partenaires sociaux en arrêtant le principe de l'indemnisation des temps de disponibilité pourraient prévoir expressément que, bien que non qualifiée de rémunération en tant que telle, l'indemnité serait prise en compte pour le calcul des primes, indemnités assises sur le salaire.

En matière de retraite complémentaire et de prévoyance, ces régimes relevant du domaine conventionnel, des solutions peuvent être recherchées au niveau de la branche pour négocier des dispositions qui auraient pour effet de pallier aux pertes de droits résultant de l'exonération desdites indemnités. Si elles sont moins aisées à mettre en œuvre, du fait notamment de l'intervention d'un organisme tiers, elles restent possibles.

Par contre, pour certains droits et spécialement ceux résultant du régime d'assurance maladie ou d'assurance chômage, la difficulté subsiste.

3) Maintien de l'assujettissement et réduction parallèle des cotisations patronales

Contrairement à l'exonération de cotisations, dont la justification suppose un caractère indemnitaire clair, une réduction ou un allègement de cotisations repose sur une finalité propre, que cette réduction soit générale (réduction « Fillon », réduction TEPa) sectorielle (HCR), géographique (exonérations liées aux zones d'activité). Il s'agit d'apporter un soutien à des objectifs fixés.

Il s'agit alors d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Celle-ci pourrait par exemple avoir pour assiette l'indemnité de disponibilité, avec un taux particulier de réduction.

En pareil cas, comme il s'agit d'une réduction des cotisations patronales et non d'une exonération de cotisations sociales, les droits des salariés assis sur l'indemnité sont préservés.

Une telle solution, souhaitée par les entreprises, est évidemment plus acceptable par les organisations syndicales de salariés.

Il est évident qu'elle pose des problèmes particuliers difficiles au niveau de l'Etat, notamment de précédent, cependant en partie maîtrisés du fait qu'il s'agit d'une indemnité. Leur solution,

qui nécessite une discussion interministérielle et des arbitrages appropriés, ne pourrait éventuellement être possible que dans un cadre global, à l'issue d'une période positive de discussion partenariale, que le Ministre pourrait utiliser.

D-3. Une application concrète sur le terrain qui doit être strictement contrôlée

Afin d'assurer le respect strict des règles fixées, condition essentielle pour permettre une concurrence saine entre les entreprises, le secteur des transports routiers exige un haut niveau de contrôle, tant au plan quantitatif que qualitatif, comme l'ont souligné plusieurs membres du groupe de travail.

De plus, la directive 2006/22/CE du 15 mars 2006 a fixé aux Etats membres des objectifs croissants, l'obligation de contrôler, sur la route ou dans les entreprises, 1% des journées de travail jusqu'en 2007, 2% à partir du 1^{er} janvier 2008 et 3% à partir du 1^{er} juillet 2010. Ce taux pourrait être porté à 4% en 2012.

Le rapport du Conseil d'Analyse Stratégique (CAS) formule plusieurs propositions de nature à renforcer l'efficacité des contrôles, tant en ce qui concerne les conditions d'accès à la profession, que le respect des réglementations sociales et du code de la route.

A cet égard, le rôle joué par les Commissions Régionales de Sanction Administrative (CRSA) est essentiel.

Il convient donc de renforcer et d'accélérer la mise en œuvre d'un dispositif de contrôle plus efficace, en s'appuyant sur les propositions formulées dans le rapport du Conseil d'Analyse Stratégique. Au niveau national, la relance de la Commission Nationale de Suivi du contrôle, auquel les partenaires sociaux sont associés pourrait contribuer utilement à ce renforcement.

D-4. Des propositions pour un dialogue social global

Les organisations syndicales de salariés ont placé comme condition pour la poursuite du dialogue une approche globale, qui ne peut pas porter sur le seul temps de travail, mais doit intégrer le débat, sur le niveau général des rémunérations et le salaire horaire de base, les différentiations par métiers en fonction des formations et de l'expérience, la formation professionnelle, la mise en place de véritables plans de carrières, reconnus au plan des rémunérations. Cela suppose sans doute plus globalement une modernisation de la convention collective en fonction des multiples évolutions de ces dernières années. Ce point était déjà apparu au cours des travaux du CAS.

E- Engager et réussir la négociation collective

Une fois l'orientation clairement fixée, il conviendra d'engager fortement les partenaires sociaux dans la voie de la négociation collective, en fixant un calendrier de travail. Les travaux du groupe ont montré une grande méfiance réciproque, côté patronal comme côté syndical, nourrie à la fois par le contexte actuel de récession au niveau du marché et par la difficulté du dialogue social au cours des dernières années. Il est apparu que la situation actuelle ne donnait satisfaction ni aux salariés, ni aux entreprises.

Cependant, la continuité, la qualité et le professionnalisme des dialogues et des échanges dans le cadre du groupe de travail donnent un espoir d'aboutir dans la recherche d'un point central dynamique, avec les appuis et les incitations appropriés de l'Etat.

Pour cela, il est suggéré que, une fois les orientations et le cadre fixés par le Ministre, le groupe de travail puisse continuer sa mission. Les discussions techniques pourraient se dérouler dans le cadre normal de la CNIC des transports routiers, avec, en cas de besoin, un soutien technique extérieur. Périodiquement, des réunions du groupe de travail permettraient d'être témoin des avancées contractuelles et des évolutions, tout en assurant un rôle de médiateur en cas de blocage. La fréquence des réunions de ce groupe témoin pourrait être de deux mois.

F- Synthèse et orientations

En conclusion, il est proposé au Ministre les orientations suivantes :

- le choix du scénario 3, suppression des heures d'équivalence et temps de travail défini selon le critère européen, avec la création parallèle d'une indemnité de disponibilité),
- une loi spécifique pour le transport routier de marchandises, notamment pour créer la notion de temps de disponibilité (non assimilation à du temps de travail effectif, obligation de contrepartie, incidence sur les temps de repos...). En conséquence, la France alignerait sa définition du temps de travail dans le secteur du transport routier sur la définition de la directive européenne 2002/15/CE,
- la négociation par les partenaires sociaux de la détermination des temps de disponibilité, en fonction des métiers, des situations et de leur rémunération, avec l'objectif d'une indemnité de disponibilité unique supprimant la distinction actuelle entre conducteurs longue distance et courte distance,
- l'adaptation en conséquence au niveau législatif et réglementaire, des durées maximales de travail et des contingents d'heures supplémentaires,
- le choix par les partenaires sociaux d'un nouveau régime de repos compensateur,
- l'exclusion indispensable de l'indemnité de disponibilité de la rémunération prise en compte dans le calcul de réduction des cotisations (coefficients Fillon),
- une négociation plus large entre les partenaires sociaux sur la base d'un programme de travail partenarial portant sur une approche globale (carrières, classifications, salaires de base...),
- un renforcement du dispositif de contrôle, en s'appuyant sur les propositions du Conseil d'Analyse Stratégique,

- en appui et parallèlement de ce travail, dans un calendrier et des conditions à fixer avec soin, la mise à l'étude de la possibilité d'une mesure incitative, par l'exonération des cotisations sociales patronales d'une partie de l'indemnité de disponibilité, après un approfondissement au sein du groupe de travail des différentes possibilités et de leurs conséquences. Parallèlement, l'examen des possibilités de renforcement des règles liées à la sous-traitance pourrait être mené,
- la fixation par le Ministre d'un délai de six mois avec un nouveau rendez-vous à l'été 2009,
- la poursuite de la mission de facilitateur, de suivi et d'impulsion de la négociation du groupe de travail et de son président.

Comme je m'y étais engagé au début de la mission, ce rapport a été communiqué aux participants au groupe de travail, organisations patronales et syndicales, qui ont pu présenter leurs observations au cours de la réunion finale, le 26 janvier 2009. Celles de leurs observations qui paraissaient utiles au rapport, dans sa cohérence, ont été intégrées. Les contributions écrites reçues sont jointes au présent rapport en annexe.

Claude Liebermann

Ingénieur général des Ponts et Chaussées

ANNEXES

Annexe 1 : lettre de mission du 15 juillet 2008 du Secrétaire d'Etat aux Transports, Dominique BUSSEREAU,

Annexe 2 : liste des participants aux différentes réunions du groupe de travail,

Annexe 3 : comptes rendus des différentes réunions du groupe de travail

- 24 septembre 2008,
- 3 novembre 2008,
- 2 décembre 2008,
- 22 décembre 2008,
- 26 janvier 2009.

Annexe 4 : l'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises, Jean François REVAH, Transformation, 3 novembre 2008,

Annexe 5 : fiches décrivant les trois scénarii retenus (JACQUES BARTHELEMY et ASSOCIES)

Annexe 6 : réflexion sur les modalités de la réduction générale des cotisations

Annexe 7 : contributions écrites des membres du groupe au rendu final.

Annexe 1 :

Lettre de mission du 15 juillet 2008 du Secrétaire d'Etat aux Transports, Dominique
BUSSEREAU

République Française

*Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable
et de l'Aménagement du territoire*

Le Secrétaire d'État chargé des Transports

référence : D08011084

Paris, le 15 JUIL. 2008

Monsieur l'Ingénieur Général,

Le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) s'est vu confier par le Premier Ministre, à la fin de l'année 2006, la mission de mener une réflexion sur l'avenir du transport routier de marchandises. Il était demandé au CAS :

- de dresser un état objectif de la situation du secteur avec ses points forts et ses faiblesses,
- de recenser les principaux défis auxquels ce secteur allait être confronté dans les prochaines années,
- à partir de ces constats, d'identifier les chantiers de modernisation les plus importants et les plus urgents d'ici 2015, afin que le secteur des transports routiers puisse s'adapter à son nouvel environnement.

Le CAS formule de nombreuses propositions dans le domaine de l'environnement, du renforcement de la chaîne contrôle sanctions, de la compétitivité du pavillon français, et de l'amélioration de l'image du secteur des transports routiers de marchandises.

En matière sociale, le rapport propose une évolution de la notion du temps de travail dans le transport routier, afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés et de renforcer la compétitivité du pavillon français.

Conscient du caractère crucial de cette question pour l'équilibre social et économique de l'activité du TRM et donc des attentes tant des salariés que des entreprises, j'ai demandé, lors de la table ronde du 19 juin dernier, qu'un groupe de travail paritaire soit mis en place afin d'examiner la faisabilité et l'opportunité d'une évolution du droit du travail, notamment dans la gestion des temps de travail à partir des conclusions du rapport du CAS.

Monsieur Claude LIEBERMAN
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées
CG\CGPC\56
Tour Pascal B – Pièce 26/28
92055 LA DEFENSE CEDEX

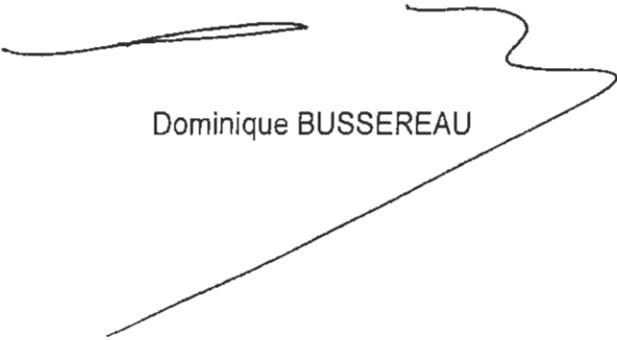
Cette évolution doit pour réussir s'inscrire dans une perspective d'amélioration de la situation tant des salariés que des entreprises. Elle doit prendre en compte les obligations que nous impose le droit, communautaire et national, mais aussi les modifications les plus récentes ou prévisibles à court terme, de ces sources de droit en visant l'objectif d'une plus grande sécurité juridique.

Je vous confie la mission d'animer ce groupe de travail paritaire qui associera les organisations syndicales et les organisations professionnelles. Elle pourra comporter une première phase au cours de laquelle vous déterminerez différents scénarii possibles d'évolution. Vous pourrez faire appel à une expertise extérieure, si nécessaire, financée par mes services, afin de préciser et de chiffrer les scénarii envisagés.

L'objectif est que d'ici la fin de cette année, je puisse réunir les partenaires sociaux pour examiner avec eux l'opportunité d'ouvrir une négociation en vue de conclure un accord collectif sur le temps de travail.

Pour mener à bien cette mission, vous pourrez vous appuyer sur les services de la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM).

Je vous prie de croire, Monsieur l'Ingénieur Général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Dominique BUSSEREAU

Annexe 2 :

Liste des participants aux différentes réunions du groupe de travail

Liste des participants

Gérard APRUZESSE	Secrétaire général	FO Transports et Logistique
Patrice BEAULIEU	Attaché à la commission sociale	UFT – CSD
Florence BERTHELOT	Secrétaire générale	FNTR
Michel CAILLAUD	Secrétaire confédéral	FNCR
Philippe CHOUTET	Directeur des affaires sociales, juridiques et fiscales	TLF
Patrice CLOS	Secrétaire général adjoint	FO Transports et Logistique
Thierry CORDIER	Secrétaire général adjoint	FGTE-CFDT
Dominique CORNIL	Membre du bureau fédéral	FNST CGT
Françoise DE MANNY	Chargée des affaires sociales et juridiques	FNTR
Jean-Paul DENEUVILLE	Délégué général	FNTR
Thierry DOUINE	Vice-président	FGT-CFTC
Laure DUBOIS	Chargée des aff. sociales et de la messagerie expresse	TLF
Maxime DUMONT	Secrétaire général route	FGTE-CFDT
Thierry ECOFFARD	Secrétaire fédéral	FO Transports et Logistique
Alain FAUQUEUR	Ancien président	TLF
Dominique FERNANDE	Président UNOSTRA Picardie-Nord-Pas-de-Calais	UNOSTRA
Pascal GOUMENT	Négociateur national route	FGT-CFTC
Bernard JUBIN	Trésorier du syndicat nat. des activités du transport	CFE-CGC
Eddie LANGLACÉ	Coordinateur national route	FGT-CFTC
Jean-Paul LE DANTEC	Secrétaire général adjoint	FGTE-CFDT
Olivier MUGNIER	Délégué général	UFT
Laurent PASQUALINI	Juriste	UNOSTRA
Nicolas PAULISSEN	Délégué général adjoint	FNTR
Raymond PIGEON	Secrétaire confédéral adjoint	FNCR
Philippe RAIMBAULT	Administrateur du groupe D&O	FGT CFTC
Patrick VANCRAEYENEST	Membre du bureau confédéral	FNST CGT
François VERGER	Président	UFT
Yann VIGUIE	Attaché de direction affaires économiques et sociales	UFT – CSD

Annexe 3 :

Comptes rendus des différentes réunions du groupe de travail

GROUPE DE TRAVAIL sur le temps de travail dans les entreprises de transport routier
Compte rendu de la réunion présidée par Claude LIEBERMANN, IGPC

24 septembre 2008

Après avoir accueilli les participants à cette réunion de mise en place de ce groupe de travail, Claude LIEBERMANN rappelle les termes de la lettre du 15 juillet 2008, par laquelle le Secrétaire d'Etat chargé des transports lui a confié la mission d'animer « *un groupe de travail paritaire chargé d'examiner la faisabilité et l'opportunité d'une évolution du droit du travail applicable au secteur du transport routier de marchandises, et tout particulièrement de la gestion du temps de travail.* »

Il rappelle que ce groupe de travail s'inscrit dans les suites données par le secrétaire d'Etat aux travaux du centre d'analyse stratégique (CAS), conclu par le rapport remis en avril 2008 par Claude ABRAHAM sur l'avenir du transport routier de marchandises.

Ce groupe de travail associe organisations syndicales et organisations professionnelles. Il ne constitue pas une instance de négociation. Son objectif est de remettre au Secrétaire d'Etat, avant la fin de l'année, un rapport qui devra indiquer si une évolution du droit applicable en matière de durée du travail dans le transport routier de marchandises est opportune et proposer des pistes de réflexion susceptibles de constituer le point de départ d'une négociation entre les partenaires sociaux.

Claude LIEBERMANN précise les objectifs d'une éventuelle réforme :

- conforter les règles juridiques applicables,
- améliorer la compétitivité du pavillon français,
- améliorer le pouvoir d'achat des salariés du secteur.

Il conclut en indiquant que le groupe de travail pourra être assisté par une expertise extérieure pour étudier la faisabilité des scénarii envisagés. Il s'engage par ailleurs à communiquer aux participants le rapport qu'il remettra au secrétaire d'Etat.

Maxime DUMONT (FGTE-CFDT), constate que l'actuelle réunion résulte effectivement de la décision du secrétaire d'Etat annoncée lors de la table ronde du 19 juin dernier de mettre en place un groupe de travail conduit par un « *médiateur* » ou un « *facilitateur* ». Il rappelle la difficulté récurrente de conclure des accords collectifs dans les entreprises de transport, la faiblesse des niveaux de rémunération et l'inadaptation des grilles de classification (transports exceptionnels, transports de matières dangereuses...). Pour lui, « *les salariés n'ont plus grand chose à donner* ».

Il rappelle ensuite que l'actuel décret réglementant la durée du travail des personnels roulants des entreprises de transports de marchandises fait l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Il lui apparaît difficile d'engager toute réforme sans connaître l'issue de cette requête. Il s'interroge sur la proposition du CAS de transformer la rémunération en indemnités pour les heures de disponibilité. Il reste réservé sur la réalisation de l'objectif assigné, notamment en raison du court délai imparti.

Claude LIEBERMANN rappelle que le groupe de travail n'est pas directement lié par les analyses et les préconisations du rapport du CAS, dont la vocation est d'apporter un éclairage synthétique global. C'est la lettre de mission de Dominique BUSSEAU qui constitue sa feuille de route. Le recours devant le Conseil d'Etat ne doit pas empêcher de réfléchir, d'autant que l'objectif est d'imaginer, si cela est possible, une évolution éventuelle du dispositif actuel.

Dominique CORNIL (CGT) souscrit globalement à l'analyse de M. DUMONT et met l'accent sur l'affaire pendante devant le Conseil d'Etat. Un certain nombre de propositions ont été formulées par son organisation syndicale sur ces questions.

Gérard APRUZESSE (CGT-FO) indique qu'il aurait préféré entendre, en premier lieu, les déclarations des représentants des organisations professionnelles. Il précise que son organisation ne s'est pas associée aux travaux du CAS, en raison des échecs répétés de ce type de démarche. Pour lui, certaines préconisations du rapport ne vont pas dans le bon sens. Il ajoute que ce rapport n'intègre pas la hausse récente du coût du gazole, qui contribue à bouleverser un peu plus l'équilibre du secteur. Comme les précédents intervenants, il estime indispensable d'attendre la décision du Conseil d'Etat préalablement à toute réécriture de la loi, sauf consensus.

Pascal GOUMENT (CFTC) approuve l'exposé effectué par M. DUMONT et fait part de son inquiétude sur une éventuelle modification des modalités de décompte des heures. Il estime également indispensable d'attendre la décision du Conseil d'Etat.

Michel CAILLAUD (FNCR) approuve les précédentes interventions, notamment sur la nécessité d'attendre les résultats de la décision du Conseil d'Etat. Il précise ensuite que, si l'objet du groupe de travail est de changer les règles de décompte du temps de travail, il lui semble impensable de négocier sur la base des prétentions affichées par la partie patronale. Pour lui, il convient de placer au même niveau les revendications des organisations syndicales. Il rappelle l'impact de toute modification du décompte des temps de travail sur la sécurité routière. Enfin, citant un extrait du rapport du CAS faisant état de la confiance insuffisante que s'accordent les organisations syndicales et professionnelles, il craint que, dans un tel contexte, le groupe ne soit qu'un groupe de travail de plus.

Claude LIEBERMANN précise qu'il convient justement que chacun tente, au sein de ce groupe de travail, de réfléchir en toute objectivité sur les propositions formulées, sans être lié a priori par le rapport du CAS, en mettant de côté les difficultés récurrentes du dialogue commun.

Bernard JUBIN (CFE-CGC) indique tout d'abord que le développement durable des entreprises de transports suppose un « social durable ». Le secteur ne se situe pas dans ce schéma actuellement, lorsque la masse salariale constitue la variable d'ajustement. Il fait ensuite part de sa volonté d'aboutir à une véritable négociation qui ne devra pas oublier les personnels non roulants, qui représentent plus de 50 % des effectifs de la branche. Il considère enfin qu'un échec serait catastrophique.

Dominique FERNANDE (UNOSTRA) insiste sur la nécessité de tenir cette table ronde, car le pavillon français est en péril. Un consensus est indispensable pour sauver un secteur composé à 80 % de PME.

François VERGER (UFT) précise que son organisation regroupe six fédérations, dont la FNTR, qui est directement concernée, et qu'il laissera s'exprimer. Il souhaite que trois mots guident les travaux : lisibilité, sécurité et compétitivité. Il s'agit de la lisibilité des textes applicables, de la sécurité juridique, mais également de la sécurité routière, et de la compétitivité indispensable des entreprises. Il souhaite enfin que l'impact sur le secteur du déménagement ne soit pas ignoré : la chambre syndicale du déménagement devrait être associée au groupe de travail.

Claude LIEBERMANN confirme que la chambre syndicale du déménagement sera conviée à la prochaine réunion, afin de prendre en compte les spécificités de ce secteur.

Jean-Paul DENEUVILLE (FNTR) indique tout d'abord que l'incertitude juridique constitue un fort handicap. On ne peut plus se contenter d'un simple toilettage des textes applicables. Il rappelle qu'un conducteur allemand gagne plus qu'un conducteur français et coûte moins à son entreprise. Il insiste sur la nécessité de prendre en compte l'incidence de la loi TEPA et de celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, notamment sur les accords de branche et les accords d'entreprise. Il demande d'associer des experts pour intégrer la dimension européenne ainsi que le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, en plus des directions techniques du MEEDAT, pour parvenir à une prise en compte spécifique du secteur du transport routier de marchandises.

Florence BERTHELOT (FNTR) confirme cette analyse et insiste sur la nécessité d'une bonne conformité entre le droit national et le droit européen, ainsi que sur l'impact de la loi du 20 août 2008. Elle exprime des craintes sur la mise en place de règles différentes selon la taille des entreprises et souhaite l'appui des services de l'Etat pour définir des marges de manoeuvre sur la question des temps de disponibilité et du temps de service. Elle évoque en particulier la question de la prise en compte de la définition des temps de disponibilité au niveau européen pour définir le temps de travail.

Philippe CHOUTET (TLF) déclare adhérer à l'objectif assigné à ce groupe de travail, juger successivement de l'opportunité, puis de la faisabilité de l'évolution de la notion de temps de travail. Il constate que les travaux réglementaires sont toujours difficiles, notamment lorsqu'ils ne résultent pas d'un accord collectif : c'est l'accord professionnel de 1982 qui a permis la rédaction du décret 83-40. L'absence d'accord se traduit par des recours auprès du Conseil d'Etat (2004, 2007). Pour lui, la sécurité juridique suppose des dispositions législatives, et non simplement réglementaires, notamment dans un contexte de « concurrence accrue » entre des dispositions françaises et des dispositions européennes. Il considère que les travaux devront porter sur les charges des entreprises et la rémunération des salariés, et qu'il conviendra d'analyser les éléments constitutifs du temps de travail et du temps de service.

A l'issue de ce tour de table, Claude LIEBERMANN propose aux partenaires sociaux de définir ensemble une méthode de travail et d'arrêter un calendrier

METHODE DE TRAVAIL ET CALENDRIER

Claude LIEBERMANN propose de tenir une réunion environ toutes les trois semaines, pour respecter l'échéance de fin d'année fixée par le ministre. Pour les premières réunions, le calendrier suivant est retenu, après intervention des participants :

- Lundi 3 novembre 2008 à 14 h 30,
- Vendredi 2 décembre 2008 à 14 h 30,
- Jeudi 22 décembre 2008 à 14 h 30.

Pour la réunion du 3 novembre 2008, Claude LIEBERMANN propose d'inviter une personnalité extérieure pour présenter l'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur des transports routiers de marchandises. Un accord des participants se dégage pour faire appel à Jean-François REVAH.

Claude LIEBERMANN propose également d'inviter un représentant du Ministère du travail des relations sociales, de la famille et de la solidarité, à qui il sera demandé de présenter le dispositif législatif et réglementaire sur le temps de travail, ainsi que les incidences de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Pour la réunion du 2 décembre 2008, Claude LIEBERMANN est d'accord pour retenir la proposition de certains participants d'inviter Mme Béatrice HERTOGS qui présenterait les normes communautaires applicables et les éventuelles difficultés d'appréciation.

G. APRUZESSE (CGT – FO) indique qu'il n'adhère pas à cette démarche et qu'il convient de s'appuyer sur les rapports existants. M. DUMONT considère que ces différentes interventions sont en fait destinées à permettre une mise à niveau commune de l'ensemble des membres du groupe et à apporter un éclairage sur l'actualité récente.

Afin de pouvoir établir les scénarios à étudier, Claude LIEBERMANN demande en conclusion aux partenaires sociaux de faire parvenir, dans un délai de quinze jours, leurs observations générales sur la méthode, les propositions de scénarios possibles, ainsi que ce qu'ils considèrent comme des points durs.

La prochaine réunion est fixée le 3 novembre 2008 :

- l'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises,
- les dispositions législatives et réglementaires récentes concernant le temps de travail,
- une présentation des conditions de l'expertise des scénarios sur les évolutions possibles.

Le secrétariat du groupe de travail sera assuré par la sous-direction travail affaires sociales (TS) auquel les propositions et observations devront être adressées par mail à l'adresse suivante:
marie-dominique.label@developpement-durable.gouv.fr.

Groupe de travail sur le temps de travail dans le transport routier de marchandises

Compte rendu de la réunion du 3 novembre 2008

Claude LIEBERMANN, président du groupe de travail, accueille les participants. Il informe que l'intervention prévue du représentant du Ministère du travail ne pourra avoir lieu lors de cette réunion compte tenu de la durée de l'intervention de Jean-François REVAH. L'ordre du jour prévoit les interventions de Jean-François REVAH, psychosociologue et consultant (TRANS/FORMATION), sur l'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises (TRM), suivie d'un tour de table, et de Me Philippe PATAUX, avocat du Cabinet spécialisé en droit social Jacques BARTHELEMY.

Claude LIEBERMANN passe à la question de la validation du compte rendu de la réunion précédente du groupe de travail. Michel CAILLAUD (FNCR) confirme sa modification déjà communiquée.

Gérard APRUZZESE (FO) indique qu'il ne valide pas le compte rendu de la réunion du 24 septembre dernier.

Florence BERTHELOT (FNTR) souhaite que soit supprimé dans le compte rendu la mention de l'impact « *encore imparfaitement identifié* » de la loi du 20 août 2008.

Claude LIEBERMANN confirme la prise en compte de ces modifications et invite Jean-François REVAH à effectuer sa présentation sur la durée du travail dans le transport routier de marchandises (TRM).

A l'issue de la présentation de Jean-François REVAH, Claude LIEBERMANN propose un tour de table.

Maxime DUMONT (FGTE-CFDT) remercie Jean-François REVAH pour son intervention. Il constate que les acteurs du TRM subissent la co-existence de différents textes, qui évoluent, ce qui induit une insécurité juridique préjudiciable (textes européens et nationaux, convention collective, jurisprudence). La convention collective ne peut aujourd'hui être comprise que par ceux qui l'ont rédigée. Les décisions sont prises aujourd'hui à différents niveaux. Si les partenaires sociaux ne prennent pas de décision, celle-ci sera prise sans eux. Il propose de bâtir une convention collective sur des bases plus actuelles afin de retrouver un équilibre. Les organisations syndicales prennent les choses en pleine figure depuis dix ans. Les organisations professionnelles doivent aujourd'hui mettre la main à la pâte.

Thierry DOUINE (CFTC) considère que la psychosociologie ne remettra pas les transports routiers debout et ne remettra pas les salariés au coeur de l'entreprise. Les salariés sont perdants depuis de nombreuses années. Il indique qu'il n'a rien appris par l'exposé de Jean-François REVAH. Les transports routiers connaissent de gros problèmes depuis longtemps.

Claude LIEBERMANN indique que le groupe de travail permet de rechercher ensemble des voies permettant d'avancer. L'objectif est d'aboutir à une négociation entre les partenaires sociaux.

Thierry DOUINE (CFTC) indique que les salariés n'ont rien demandé. A chaque fois que le temps de travail a été revu, ce sont les salariés qui ont « *payé* ».

Michel CAILLAUD (FNCR) demande que l'objectif de ce groupe de travail soit clairement défini. Si l'objectif est de réduire le coût de l'heure de travail, notamment pour être plus compétitif vis-à-vis des

pays de l'Est de l'Europe, les organisations syndicales seront difficilement mobilisées. Pour la FNCR, la rémunération des conducteurs doit être maintenue voire améliorée. Or, améliorer la compétitivité tout en stabilisant voire augmentant le salaire des conducteurs reste un objectif difficile à atteindre.

Claude LIEBERMANN rappelle l'objectif du groupe de travail mentionné dans la lettre de Dominique BUSSEREAU, Secrétaire d'Etat chargé des transports : « *examiner la faisabilité et l'opportunité d'une évolution du droit du travail, notamment dans la gestion des temps de travail (...). Cette évolution doit pour réussir s'inscrire dans une perspective d'amélioration de la situation tant des salariés que des entreprises. Elle doit prendre en compte les obligations que nous imposent le droit, communautaire et national, mais aussi les modifications les plus récentes ou prévisibles à court terme, de ces sources de droit en visant l'objectif d'une plus grande sécurité juridique* ». Il n'y a pas d'autres objectifs que ceux mentionnés dans la lettre de mission.

Bernard JUBIN (CFE-CGC) rappelle son courrier mentionnant un certain nombre de sujets sur lesquels la CFE-CGC souhaite discuter. Il ajoute que rien n'a changé par rapport à la situation décrite en 2000 par Jean-François REVAH dans son étude *Demain les routiers*, dont il partage certaines conclusions. Il cite notamment : « *de ce que nous avons cru comprendre des relations sociales du TRM, il nous semble qu'elles s'enrichiraient beaucoup si des partenaires acceptaient de se rencontrer dans des dispositifs ou des circonstances qui ne soient pas caractérisées par les conditions habituelles* », ce qui ne semble pas être le cas de la réunion de ce jour.

Gérard APRUZZESE (FO) indique que la contribution de FO ne s'inscrira pas dans un calendrier politique. L'analyse apportée par Jean-François REVAH était objective. Il souhaite néanmoins apporter une distinction entre le règlement européen n°561/2006 sur les temps de conduite des conducteurs routiers, directement applicable dans les droits nationaux, et la directive 2002/15/CE sur l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, qui ne s'applique que via le droit social français, en l'occurrence le décret n°83/40 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises. Ces deux textes communautaires ne doivent pas être mis au même niveau. L'application de la directive 2002/15/CE passe par la négociation sociale. Gérard APRUZZESE se pose également la question de savoir si l'analyse des causes des problèmes actuels est partagée par tous les partenaires.

Sur le calendrier, Claude LIEBERMANN précise qu'on peut envisager de remettre les conclusions du groupe de travail au Secrétaire d'Etat chargé des Transports, à la fin 2008 ou au début de 2009.

Patrick VANCRAEYENEST (FNST-CGT) remercie Jean-François REVAH pour sa présentation. Il souhaite que le groupe de travail ne tarde pas à travailler et attend des propositions. Il insiste sur le fait que les salariés se sont suffisamment « *fait avoir* ».

Florence BERTHELOT (FNTR) félicite Jean-François REVAH de sa présentation. Celle-ci montre bien l'empilement de textes qui, lorsqu'ils ont été pris, étaient légitimes. Elle croit qu'il est maintenant nécessaire d'arrêter les dispositifs dérogatoires et qu'un terrain d'entente est possible pour faire évoluer la notion du temps de travail. La discussion doit conjuguer les deux objectifs de compétitivité des entreprises et de pouvoir d'achat des salariés. La loi du 20 août 2008 permet la négociation par accord d'entreprise, ce qui entraîne des conséquences par exemple sur les droits à repos compensateurs. Cette loi soulève également la question de la rémunération forfaitisée en jours de travail, notamment pour les conducteurs longue distance, ce qui est dangereux.

Elle voit trois solutions possibles : ne rien faire, rafistoler les textes actuels ou innover. Pour appliquer cette dernière solution, qu'elle souhaite, elle considère que le code des transports pourrait constituer une opportunité d'évolution des textes législatifs.

Alain FAUQUEUR (TLF) indique que le groupe de travail n'a d'intérêt que si un consensus se dégage. Sur l'objectif de simplification, il ne devrait pas y avoir d'opposition entre les partenaires sociaux. Sur

les objectifs d'amélioration de la compétitivité des entreprises et du pouvoir d'achat des salariés, la question est de savoir si ces deux objectifs sont totalement contradictoires. Pour améliorer la compétitivité, il faut réduire ce que l'on peut appeler « *le coût social* ». Derrière la question du coût social, il y a celle du décompte des heures. Les partenaires sociaux sont-ils capables de mettre cette question sur la table? TLF y est décidée notamment afin de sortir du débat pouvoir d'achat contre compétitivité et d'aboutir à une situation de gagnant-gagnant. Il pense par ailleurs qu'une loi est nécessaire afin de garantir la sécurité juridique.

Philippe CHOUTET (TLF) pose la question de la capacité des partenaires sociaux à se mettre d'accord sur les dispositifs à mettre en place et à sortir de la complexité. Il insiste sur les temps d'attente qui rentrent, en fonction des circonstances, soit dans la catégorie du temps de travail soit dans la catégorie du temps de disponibilité au sens de la directive 2002/15/CE. Il se demande si les partenaires sociaux sont capables de réussir à établir des critères permettant de distinguer ces différents temps d'attente.

Claude LIEBERMANN précise que la définition des critères ne relèverait pas du groupe du travail mais de l'application concrète, au niveau de la convention collective, des orientations fixées.

Maxime DUMONT (FGTE-CFDT) considère que la diapositive importante de la présentation de Jean-François REVAH est la diapositive n°27 sur le temps et la compétition économique. Il ajoute que la mission confiée par le Secrétaire d'Etat, sur le temps de travail, est trop restrictive. Les discussions et scénarios devraient aussi porter notamment sur le profil de carrière, la reconnaissance de l'expérience, les perspectives des salariés.... Les problèmes dans le transport routier, c'est un tout à revoir dans sa globalité.

Claude LIEBERMANN retient la diapositive relative au processus d'expérimentation nécessaire à l'apprentissage (n°98). Il considère le groupe de travail peut avancer sur d'autres sujets. Toutefois, si le groupe de travail traite trop de sujets à la fois, l'objectif défini par la lettre de mission ne sera pas atteint.

Maxime DUMONT (FGTE-CFDT) insiste sur la nécessité d'élargir les discussions à d'autres sujets.

Alain FAUQUEUR (TLF) considère que si un accord est convenu en matière de temps de travail, un accord sur d'autres sujets est possible. La question du temps de travail peut constituer une première étape.

Gérard APRUZZESE (FO) estime que si la discussion s'élargit à la question de la convention collective, FO n'échangera pas de la sécurité contre du social. Il préfère dès lors ne traiter que de la question du temps de travail. Il distingue la décennie "contrat de progrès" où tous les temps sont comptabilisés, la décennie "heures d'équivalence" et la période actuelle qui pourrait consister à distinguer les heures d'attente au regard de la directive 2002/15/CE. Les heures d'équivalence sont le cœur du problème. En gardant un même nombre d'heures effectuées par mois, la distinction entre temps de travail et temps de disponibilité, indemnisables, diminuera de fait le nombre d'heures supplémentaires.

Thierry DOUINE (FGT-CFTC) reprend les propos du représentant de la FNTR lors de la précédente réunion selon lesquels un conducteur allemand gagne plus qu'un conducteur français et coûte moins à son entreprise. La FGT-CFTC considère que cela s'explique par le niveau moins élevé des taxes en Allemagne.

Michel CAILLAUD (FNCR) comprend que ce groupe de travail n'a finalement comme fondement que la demande des entreprises de bénéficier de la loi TEPA sur les heures qualifiées d'équivalence. Il demande que les organisations professionnelles affichent clairement ce qu'elles veulent.

Alain FAUQUEUR (TLF) conteste l'idée de Michel CAILLAUD car la loi TEPA profite peu aux entreprises qui ne bénéficient que de 0,50 centime par heure supplémentaire effectuée (entreprises de plus de 20 salariés) ou d'1,5 euro (entreprises de moins de 20 salariés). Alain FAUQUEUR estime que cette question est moins prégnante pour les entreprises que pour les salariés.

Claude LIEBERMANN rappelle que les heures d'équivalence ne sont qu'une partie de la question de l'évolution de la notion de temps de travail.

Florence BERTHELOT (FNTR) conteste également l'affirmation selon laquelle les organisations professionnelles ne recherchent qu'à bénéficier davantage de la loi TEPA. La question du travailleur mobile est posée par la FNTR depuis 2003, donc bien avant la loi TEPA.

Claude LIEBERMANN demande à Jean-François REVAH ce qu'il retient de ces discussions.

Jean-François REVAH estime que, concernant la demande de traiter d'autres sujets que le temps de travail, une solution serait de s'accorder sur des sujets prioritaires qui pourraient faire l'objet d'une base de négociation pour les prochaines années.

Claude LIEBERMANN passe la parole à Me Philippe PATAUX sur la méthode d'élaboration des scénarios.

Me PATAUX estime que le secteur du transport routier de marchandises est confronté à un problème classique suscité par le système des équivalences. La complexité du système est une difficulté que connaissent d'autres secteurs. Les temps d'équivalence sont-ils à la mode ? Certains secteurs l'ont remis en place comme le secteur sanitaire et social (400 000 salariés). D'autres secteurs l'ont abandonné.

Concernant la loi du 20 août 2008, la porte est ouverte au développement des accords d'entreprise. Si rien ne se passe au niveau de la branche, au niveau de la loi ou au niveau réglementaire, le risque est que ces accords d'entreprise se multiplient.

Au fond du débat, il y a la notion de temps de travail effectif défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à *des* occupations personnelles (et non à « ses » occupations personnelles). La branche du TRM fait l'objet de nombreuses jurisprudences à ce sujet dont la jurisprudence du 10 octobre 2007 sur l'appréciation du temps d'attente au regard de la notion de temps de travail effectif. Le système de l'équivalence permet en fait de qualifier des temps difficiles à qualifier, des temps de zone grise. Ces temps sont définis en droit communautaire soit en temps de travail soit en temps de disponibilité.

Les partenaires sociaux doivent se poser la question de savoir si les temps d'équivalence dans le TRM répondent à une nécessité. Parmi les heures d'équivalence, quelles sont celles qui répondent à du temps de travail effectif ? Quelles sont celles qui n'y répondent pas ? La qualification d'un temps d'attente en temps de travail effectif aura un impact sur la rémunération et notamment sur l'application de la loi TEPA. Cette dernière est favorable aux salariés. Toutefois, l'évolution de la notion de temps de travail dans le TRM ne doit pas être modifiée uniquement en fonction de la loi TEPA car il s'agit bien d'une loi conjoncturelle.

Sur les scénarios, Me PATAUX distingue les aspects quantitatifs des aspects qualitatifs du temps de travail. Les aspects quantitatifs visent notamment la période de calcul de la durée du travail (la

semaine, le mois, le trimestre, l'année). Les aspects qualitatifs répondent à la garantie de la santé du travailleur (temps minimum de pause, de repos).

Gérard APRUZZESE (FO) rappelle que les heures d'équivalence ont été instaurées pour supprimer des repos compensateurs.

Pour Philippe CHOUTET (TLF), le vrai débat est celui de l'organisation du temps de travail. Le problème qui s'est posé alors est celui de la limite maximale de durée du travail. Les 56 heures hebdomadaires ont été retenues pour ne pas afficher les 60 heures.

Claude LIEBERMANN indique qu'une fiche sur les scénarios à étudier sera transmise lors de la prochaine réunion du 2 décembre.

Gérard APRUZZESE (FO) n'est pas convaincu de la nécessité d'élaborer des scénarios. La situation est déjà actuellement suffisamment compliquée dans les entreprises et pour les salariés, notamment en raison de la situation économique.

Claude LIEBERMANN pense que l'évolution est nécessaire, notamment au regard de l'empilement actuel des textes et dans un objectif de simplification.

Groupe de travail sur le temps de travail dans le transport routier de marchandises

Compte rendu de la réunion du 2 décembre 2008

Claude LIEBERMANN, président du groupe de travail, rappelle l'ordre du jour :

- exposé des dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, par Élisabeth FRICHET-THIRION, sous directrice des relations individuelles et collectives du travail à la direction générale du travail du Ministère chargé du travail ;
- exposé des scénarios possibles d'évolution du droit du travail en matière de temps de travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (TRM), par Me JOURDAN du Cabinet BARTHELEMY.

Il ajoute qu'une réunion supplémentaire du groupe de travail pourrait avoir lieu en janvier 2009.

Élisabeth FRICHET-THIRION (Ministère du travail) présente l'objectif de la réforme issue de la loi du 20 août 2008 : donner plus de place à la négociation d'entreprise dans l'organisation du temps de travail. S'agissant des heures supplémentaires, le contingent fixé par accord d'entreprise prime sur le contingent fixé par accord de branche. Le contingent est fixé par le décret du 3 novembre 2008 en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord collectif. Le dépassement du contingent ne nécessite plus l'autorisation ni l'information de l'inspection du travail. La contrepartie en repos des heures supplémentaires effectuées est obligatoire pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent. S'agissant de l'aménagement du temps de travail, la loi prévoit désormais une possibilité de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année. Le décret du 4 novembre 2008 prévoit, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à un accord de branche ou à un accord d'entreprise, la possibilité de répartition du travail sur une période de 4 semaines au maximum.

Gérard APRUZZESSE (FO) se demande si la loi n'a pas changé le pourcentage de majoration des heures supplémentaires pour le limiter à 10%.

Élisabeth FRICHET-THIRION répond que la loi du 20 août 2008 n'a rien changé sur la rémunération des heures supplémentaires. Le code du travail prévoit une majoration de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les heures supplémentaires suivantes. C'est la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 qui a introduit la disposition du code du travail selon laquelle un accord peut prévoir un taux de majoration différent qui ne peut être inférieur à 10%.

Philippe RAIMBAULT (FGT-CFTC) demande si les heures supplémentaires des conducteurs routiers sont toujours déclenchées à partir de la 40^{ème} heure pour les courtes distances et à partir de la 44^{ème} pour les longues distances.

Élisabeth FRICHET-THIRION répond que la loi du 20 août 2008 n'a rien changé concernant les seuils de déclenchement des heures supplémentaires dans le TRM.

Maxime DUMONT (CFDT) considère que la loi du 20 août 2008 bouleverse beaucoup de choses en matière de temps de travail (repos compensateurs qui ne sont plus obligatoires que lorsque le contingent d'heures supplémentaires est dépassé, contingent d'heures supplémentaires fixé par accord d'entreprise primant sur le contingent fixé par accord de branche). La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche suppose par ailleurs l'existence de syndicats dans l'entreprise, ce qui est très peu le cas des petites et très petites entreprises. Il pense qu'un accord de branche est nécessaire sur ce sujet.

Élisabeth FRICHET-THIRION précise que dans les PME où il n'y a pas de délégués syndicaux, l'accord de branche produira ses effets. Le décret ne s'applique que lorsqu'il n'y a ni accord d'entreprise ni accord de branche.

Florence BERTHELOT (FNTR) remercie Élisabeth FRICHET-THIRION pour la clarté de son exposé. Elle s'inquiète néanmoins des conséquences de la loi du 20 août 2008 qui sème une grande perturbation dans le secteur du TRM. Elle souligne que 85% des entreprises de TRM ayant moins de 10 salariés, la grande majorité d'entre elles resteront soumises à l'accord de branche. Cependant, les grandes entreprises pourront négocier par accord d'entreprise un contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui de l'accord. Cette situation incite à avoir un accord de branche faisant aussi « *fort* » que le contingent fixé par les grosses entreprises. D'autre part, la loi introduisant de nouvelles dispositions en matière de repos compensateurs obligatoires, le décret n°83-40 prévoyant des règles spécifiques sur les repos compensateurs obligatoires, a-t-il encore un sens ? Florence BERTHELOT rappelle la nouvelle hiérarchie plaçant l'accord d'entreprise au dessus de l'accord de branche, accord de branche en l'absence duquel la norme est fixée par décret, et refuse un nouveau jeu de la concurrence national qui se fait sur le social. Elle pense qu'une loi spécifique au temps de travail dans le TRM est nécessaire.

Philippe CHOUTET (TLF) remarque que si 85% des entreprises sont des petites entreprises, les 15% qui restent regroupent la majorité des salariés. Il souligne la nécessité de tenir compte des nouvelles dispositions offertes par la loi du 20 août 2008. Il estime également que les partenaires sociaux pourront se prononcer sur les aspects quantitatifs de la durée du travail lorsqu'ils se seront mis d'accord sur le contenu du temps de travail effectif.

Claude LIEBERMANN remercie Élisabeth FRICHET-THIRION de son intervention. Il souhaite revenir sur les quatre points suivants :

- les sources du droit :
 - européennes,
 - nationales,
 - spécifiques au TRM;
- les types de normes :
 - loi et règlement,
 - convention et accords de branche,
 - accord d'entreprise;
- les domaines spécifiques d'application du droit : la longue distance, le transport de proximité, la messagerie, les transports de fonds, le déménagement, etc...
- les 4 variables d'ajustement ou leviers d'action pour une évolution de la réglementation sur le temps de travail dans le TRM :
 - la qualification du temps (conduite, autres travaux, attente, disponibilité, repos),
 - la durée maximum de travail,
 - la rémunération,
 - les repos compensateurs.

La question est de savoir comment organiser et combiner ces variables de façon positive pour les employeurs et les salariés.

Claude LIEBERMANN passe la parole à M^c JOURDAN du Cabinet BARTHELEMY pour une présentation des grands principes des différents scénarios d'évolution de la réglementation sur le temps de travail dans le TRM. Une présentation plus détaillée sera faite le 22 décembre.

M^c JOURDAN explique que les possibilités d'évolution du temps de travail dans le TRM sont limitées. La question essentielle est, selon elle, de savoir ce que l'on met dans le temps de travail. Elle distingue deux hypothèses « *extrêmes* » de scénarios (scénarios 1 et 2) et une hypothèse intermédiaire (scénario 3).

Le 1er scénario intègre tous les temps d'équivalence actuels dans le temps de travail effectif. Les heures supplémentaires se déclenchent à partir de la 36^{ème} heure. Le contingent d'heures supplémentaires et les durées maximum de travail sont augmentés. Ce scénario comporte l'inconvénient de ne reprendre ni la définition communautaire du temps de travail ni la définition de droit interne du temps de travail effectif. Le contingent d'heures supplémentaires serait artificiel et le repos compensateur serait certainement impacté.

L'avantage est que le déclenchement des heures supplémentaires et le bénéfice des avantages de la loi TEPA interviendraient dès la 36^{ème} heure de travail.

Le 2^{ème} scénario ne reconnaît que le temps de travail effectif (temps de conduite, autres travaux) et sort du temps de travail effectif les temps d'attente pendant lesquels le salarié peut vaquer à des occupations personnelles. Les heures d'équivalence sont supprimées. Le bénéfice de la loi TEPA intervient dès la 36^e heure de travail. Le contingent d'heures supplémentaires est augmenté. Ce scénario aboutit toutefois à une baisse sensible de la rémunération des conducteurs ainsi que du repos compensateur.

Le 3^{ème} scénario distingue le temps de travail effectif constitué des temps de conduite, d'autres travaux et de temps d'attente, du temps de disponibilité -temps non constitutif de travail effectif- pendant lequel le conducteur connaît de réelles sujétions sans pour autant être empêché de vaquer à des occupations personnelles. Les temps d'équivalence sont supprimés. Les temps de disponibilité sont définis de manière forfaitaire, peuvent être différenciés en fonction des activités de TRM et sont rémunérés. Les revenus des conducteurs et les temps de repos des salariés seraient donc préservés. Reste à quantifier les temps de disponibilité et à analyser les conséquences de l'application de ce scénario sur les repos compensateurs.

Claude LIEBERMANN souligne que tous les scénarios prévoient la fin du système des heures d'équivalence. Le premier scénario intègre les temps d'équivalence dans le temps de travail effectif ; le second limite la rémunération à la définition européenne du temps de travail ; le dernier représente une voie moyenne permettant d'identifier les temps de disponibilité, tout en préservant la rémunération des salariés.

Florence BERTHELOT (FNTR) précise que les principaux concurrents de la France sont l'Espagne, l'Allemagne, les Pays-Bas... Elle ne voit pas l'intérêt de différencier les temps de disponibilité en fonction des activités de TRM, comme cela a déjà été fait pour les temps d'équivalence (grands routiers, courte distance, messagerie), ni de les forfaitiser alors que le chronotachygraphe permet d'enregistrer précisément les temps de disponibilité. Toutefois, les temps de disponibilité doivent, selon elle, être plafonnés car il n'est pas possible qu'un conducteur puisse passer 30 heures en disponibilité. Elle considère que les scénarios ne vont pas assez loin pour agir sur la compétitivité des entreprises françaises de TRM. Elle s'interroge également, à chaud, sur la rémunération des temps de disponibilité et se demande s'il ne faudrait pas prévoir plutôt une indemnisation exempte de charges sociales.

Philippe CHOUTET (TLF) considère que le problème principal pour le TRM est de réduire le coût de la conduite. Il souhaite que cette préoccupation soit prise en compte dans l'un des scénarios. Le premier scénario comporte, selon lui, l'inconvénient majeur de faire exploser les compteurs et de ne pas réduire le coût de l'activité. Or, TLF souhaite réduire le coût de la conduite par une baisse des charges et répercuter cette baisse sur les coûts salariaux. Le 3^{ème} scénario présente, selon lui, l'avantage de différencier les temps d'attente en fonction des secteurs du TRM. Il souhaite ne pas aller trop vite vers la négociation.

Claude LIEBERMANN précise qu'en France la rémunération implique le paiement de charges sociales. Il suggère qu'une intervention de la direction de la sécurité sociale soit prévue pour la prochaine réunion du groupe afin d'avoir plus de précisions sur le sujet.

Me JORDAN (Cabinet BARTHELEMY) comprend le souci de faire baisser le coût du travail. Elle rappelle néanmoins que les indemnités sont soumises à charges sociales en vertu de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale. Selon elle, il n'y a pas d'autre solution.

Philippe CHOUTET (TLF) considère que la réflexion du groupe doit porter sur les souhaits de modification de la réglementation en faisant abstraction des règles existantes. Une fois prise la décision sur les modifications à apporter à la réglementation actuelle, il appartiendra aux partenaires sociaux d'indiquer les textes qu'ils souhaitent modifier.

Yann VIGUIÉ (CSD) informe que 98% des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés, les 2% restant ne représentant pas la majorité des salariés. Il ajoute que le secteur du déménagement a déjà traité la

question du temps de disponibilité dans un accord de 2005 sur les temps de liaison – c'est à dire les temps passés par exemple à bord d'un train ou d'un ferry, indemnisés et « chargés » - et les temps d'accompagnement qui sont des temps passés en équipage et qui sont rémunérés. Si la notion de temps de travail dans le TRM est modifiée, il est important de penser à l'articulation avec les accords existants ainsi qu'avec les durées maximales de travail et la période de décompte du temps de travail.

Claude LIEBERMANN répond qu'une analyse des conséquences de la révision de la réglementation sera nécessaire dans chacun des secteurs du TRM.

Gérard APRUZZESSE (FO) rappelle que les conclusions du commissaire du Gouvernement sur le recours formé par les organisations syndicales contre le décret n°83-40 sera examiné en Conseil d'Etat le 3 décembre. Il rappelle que les heures d'équivalence n'ont jamais correspondu aux temps d'attente mais en constituaient une forfaitisation. Sur les propositions de scénarios, il ne voit pas en quoi le premier scénario peut être qualifié d'extrême. Il s'interroge sur ce qu'il y a d'extrême à vouloir être payé pour tout le temps de travail effectué, comme c'est le cas actuellement. Il indique que le premier scénario est celui qui a la faveur de FO. Il s'étonne également que du temps qualifié de travail aujourd'hui puisse devenir du temps de sujétion demain. Les charges sociales représentent un salaire différé.

Me JOURDAN rappelle que le troisième scénario prévoit également le paiement de toutes les heures. Elle explique qu'elle qualifie le premier scénario d'extrême dès lors qu'il qualifie de temps de travail effectif ce qui n'en est pas au regard du droit national et du droit communautaire. Il obligerait également à un gonflement important et artificiel du contingent d'heures supplémentaires.

Michel CAILLAUD (FNCR) considère que le scénario n°1 pose la question du rapport entre sécurité et temps de travail. Sur le 2nd scénario, il considère que le conducteur serait doublement pénalisé (temps occupé et absence de rémunération pour la disponibilité). Sur le 3ème scénario, il souligne l'importance du statut social et fiscal de l'indemnité (quelles incidences sur la pension de retraite?). Il estime qu'un accord est possible sur la question de la nature et de la comptabilisation des temps d'attente et qu'une discussion pourrait avoir lieu sur leur rémunération (pourcentage, fraction liée au temps de conduite?).

Philippe CHOUTET (TLF) affirme que la suppression de certaines cotisations sociales permettrait de réduire les charges pour les entreprises mais qu'il n'est pas question de supprimer le prélèvement de la cotisation retraite.

Thierry DOUINE (FGT-CFTC) indique qu'il n'est pas là pour négocier. Selon lui, même en faisant des cadeaux aujourd'hui, les employeurs continueront à formuler les mêmes demandes demain. Il précise qu'il a bien compris le sens des scénarios.

Claude LIEBERMANN indique qu'il reste possible de conserver le système actuel, mais il constate que ni les salariés, ni les chefs d'entreprise ne sont pleinement satisfaits. Tout en reconnaissant la lourdeur des charges sociales, il ajoute qu'une baisse des charges aurait des conséquences sur les retraites et l'assurance maladie. Selon lui, les hypothèses doivent être modulées le mieux possible.

Thierry DOUINE (FGT-CFTC) répond que la FGT-CFTC n'est pas demandeuse des scénarios. La mise en place du groupe de travail est une demande du Secrétaire d'Etat et non des salariés. Il estime que l'Histoire se répète car il entend toujours les mêmes scénarios.

Claude LIEBERMANN indique que le groupe de travail peut également permettre de mettre sur la table d'autres points tels que la question des classifications dans le TRM. L'objectif est que toutes les parties trouvent un avantage.

Thierry DOUINE (FGT-CFTC) considère que la première étape est de faire respecter les accords actuels.

Michel CAILLAUD (FNCR) indique que les conducteurs routiers ne s'en « sortent » qu'avec les frais de déplacement.

Gérard APRUZZESSE (FO) souligne que Claude LIEBERMANN a pour lui le fait de ne pas avoir participé aux groupes de travail précédents. Il considère qu'il faut traiter d'abord la question de la classification puis celle du temps de travail. Il précise que le système actuel a satisfait dans un premier temps les chefs d'entreprise, mais que ceux-ci en veulent toujours plus.

Philippe CHOUTET (TLF) indique que sur la question de la classification, permettant de mieux identifier les contenus d'emploi, les partenaires sociaux sont en capacité de trouver une solution.

Patrick VANCRAEYENEST (CGT) dit son insatisfaction sur les scénarios proposés. Il refuse les niveaux de rémunération proposés aux autres salariés européens et demande pourquoi les rémunérations devraient s'abaisser au niveau d'autres  tats. Il évoque la manipulation frauduleuse des données du chronotachygraphe par les entreprises et constate que le gouvernement n'a rien fait pour que le contrat de progrès soit contrôlé et appliqué.

Florence BERTHELOT (FNTR) rectifie en précisant que la FNTR ne participe pas au groupe de travail pour abaisser le niveau des rémunérations au niveau des pays de l'Est mais pour diminuer les charges et baisser le coût du travail. Elle alerte que rien ne se fera sans la participation des uns et des autres. Elle refuse le soupçon, notamment de mauvaise manipulation du chronotachygraphe. Elle comprend le climat de méfiance mais considère que si les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord, la loi sur la démocratie sociale et le cabotage s'appliqueront «   plein ». Elle souligne qu'il est hors de question pour la FNTR de ne pas trouver un équilibre.

Bernard JUBIN (CFE-CGC) demande si les organisations d'employeurs sont prêtes à créer une commission paritaire sur le respect de la réglementation.

Michel CAILLAUD (FNCR) constate que les conducteurs italiens, portugais ou espagnols en cabotage ne sont pas contrôlés. Il souligne la concurrence des conducteurs indépendants non-soumis aux règles sur le temps de travail.

Claude LIEBERMANN rappelle le rapport dans lequel était proposé le développement de la formation des douaniers et des forces de l'ordre en matière de réglementation sociale des conducteurs routiers.

Patrick VANCRAEYENEST (CGT) précise que la directive sur le temps de travail des conducteurs routiers est actuellement en cours de renégociation, sous la pression de l'IRU dans laquelle si ge la FNTR.

Philippe CHOUTET (TLF) indique que le débat sur les salariés et les indépendants n'existe pas que dans le TRM mais dans tous les secteurs.

Thierry DOUINE (FGT-CFTC) n'a pas encore constaté les efforts de contrôle sur le terrain. Il s'interroge sur les effets de la disparition de l'inspection du travail des transports sur les contrôles.

Claude LIEBERMANN souhaite que l'inspection du travail générale s'intéresse aux transports. Il r insiste sur l'importance que la spécificité des transports soit comprise par les forces de l'ordre.

Maxime DUMONT (FGTE-CFDT) rappelle qu'il s'était déjà exprimé lors de la précédente réunion sur la nécessité de revoir la convention collective et notamment la classification. Il ne qualifierait pas les scénarios d'extrêmes. Il constate par ailleurs que si des exonérations de charges sont prévues, d'autres acteurs doivent être impliqués. Il précise que la loi TEPA est une loi temporaire. Il revient sur la présentation des scénarios : les deux premiers étant présentés comme extrêmes et le 3 me comme le meilleur. Il ne remarque pourtant aucune mention d'une augmentation de la rémunération. Il estime normal que les salaires et les repos soient préservés. Le salaire moyen des conducteurs routiers en Europe est de 26 000 euros. Il est de 43 000 euros aux Pays-Bas, 40 000 euros en Belgique, 38 000 euros au Danemark et de 33 000 euros en France. Il estime que tout accord passera par la question de la rémunération.

Claude LIEBERMANN indique qu'il a bien compris que, pour certains, la question de la durée du travail ne

peut être traitée sans aborder d'autres sujets relatifs au TRM. Il compte indiquer dans ses conclusions non seulement les voies d'avancement possibles en matière de temps de travail mais aussi d'autres questions comme par exemple celle de la rémunération. Il rappelle néanmoins que le groupe de travail n'est pas un groupe de négociation sociale.

Jean-François REVAH (TRANS/FORMATION), à la demande de Claude LIEBERMANN, présente une synthèse de la réunion. Il s'interroge sur ce que penserait une personnalité extérieure au monde du transport qui aurait assisté à la réunion. Elle verrait des gens qui se disputent, des patrons qui ne sont pas d'accord entre eux, des syndicats qui s'envoient des messages subliminaux, et ne comprendrait pas. Toutefois, Jean-François REVAH constate que le groupe de travail commence à prendre tournure car il observe de la patience de la part de chaque partie et l'absence de rupture théâtrale. Sur la méthode, il remarque une continuité dans la présence des interlocuteurs. Il s'interroge néanmoins sur le nombre de participants au groupe de travail : n'est-il pas possible de constituer des moitiés de groupe? Il pense que cela augmenterait l'efficacité. Il approuve également l'idée d'une réunion supplémentaire en janvier. Sur le fond, il regrette que les points de cadrage mentionnés par Claude LIEBERMANN avant l'exposé des scénarios, ne fassent pas mention de la question du contrôle. Il lui donne raison d'avoir accepté de ne pas s'enfermer sur le temps de travail et d'avoir entendu les syndicats notamment sur la question des logiques de métiers. Il retrouve les enjeux analysés lors de la précédente réunion comme ceux du coût horaire, de la rémunération, des repos, de la sécurité, de la pénibilité du travail et du contrôle.

Gérard APRUZZESSE (FO) se demande ce qu'il doit répondre lorsque ses mandants lui poseront les questions : est-on sûr qu'il n'y aura pas de temps de travail non « chargé » ? Tous les temps de travail seront-ils payés ? Il estime qu'il a besoin de le savoir. Il considère également que les scénarios sont différents dans leur contenu mais pas dans leur finalité.

Claude LIEBERMANN ajouterait bien volontiers un cinquième point sur le contrôle du dispositif mis en place. Il indique que ses conclusions synthétiseront ces différents débats et comporteront son opinion personnelle. Il précise néanmoins que ses positions seront d'autant plus fortes qu'elles seront soutenues par les partenaires sociaux. Bien entendu, il ne connaît pas encore les termes de la future synthèse. Le cabinet BARTHELEMY va désormais approfondir ces scénarios. Tout en précisant qu'il reste des questions ouvertes comme le statut fiscal et social de l'indemnité, il rappelle son avis sur la nécessité d'une contrepartie sociale au versement d'une indemnité. Il souhaite que l'intervention de la direction de la sécurité sociale lors de la prochaine réunion permette de connaître les précédents et les possibilités en la matière. Claude LIEBERMANN rejoint Jean-François REVAH sur la note d'ambiance mais n'est pas d'accord avec lui concernant l'idée de multiplier les groupes de travail, du fait d'une organisation qui deviendrait complexe et surtout de l'intérêt d'un face à face direct entre partenaires sociaux. Les membres du groupe de travail recevront avant la prochaine réunion du 22 décembre un document approfondissant les scénarios.

La date de la nouvelle réunion du groupe est fixée au 26 janvier à 14h30.

Florence BERTHELOT (FNTR) demande si d'autres scénarios que ceux présentés lors de la présente réunion peuvent être proposés.

Claude LIEBERMANN répond positivement : des scénarios additionnels peuvent être élaborés. Ils doivent être discutés avec Me PATAUX et Me JOURDAN du Cabinet BARTHELEMY.

Groupe de travail sur le temps de travail dans le transport routier de marchandises

Compte rendu de la réunion du 22 décembre 2008

Claude LIEBERMANN, président du groupe de travail, expose l'ordre du jour : la présentation des règles de calcul des cotisations sociales, par Jonathan BOSREDON, sous-directeur du financement à la direction de la sécurité sociale, et l'analyse plus approfondie des scénarios présentés lors de la précédente réunion, par Me JOURDAN du Cabinet BARTHELEMY. Il précise que le contexte de sa lettre de mission, datant de juillet 2008, a changé : d'une perspective de croissance pour les marchés et les entreprises, la situation économique a évolué vers une baisse d'activité et une tendance à la récession. Il ajoute qu'il n'a pas reçu de propositions de scénario de la part des partenaires sociaux.

Florence BERTHELOT (FNTR) demande une modification du compte rendu relative à son intervention lors de la réunion du groupe du 2 décembre 2008.

Claude LIEBERMANN confirme la prise en compte de cette modification et invite Jonathan BOSREDON à présenter les règles de calcul des cotisations sociales.

Jonathan BOSREDON, sous-directeur du financement à la direction de la sécurité sociale, rappelle que l'ensemble des sommes versées à l'occasion du travail, quelle que soit leur dénomination, sont soumises à cotisations. Les exceptions correspondent essentiellement à des éléments non-récurrents listées de manière exhaustive par la loi (intéressement, participation, indemnités de rupture du contrat de travail). Des droits sociaux (notamment relatifs à la retraite) sont ouverts sur ces mêmes sommes. L'Etat a néanmoins mis en place plusieurs dispositifs d'exonérations, permettant d'abaisser le montant des cotisations payées par les redevables sans diminuer les droits sociaux ni (dans la majorité des cas) les recettes globales de la sécurité sociale dans la mesure où l'Etat compense ces exonérations. En 2009, 33 milliards d'euros d'exonérations doivent bénéficier à l'ensemble des secteurs.

On peut distinguer trois grandes catégories d'exonérations :

- les allègements ciblés : par exemple pour les contrats d'apprentissage ou sur des zones particulières comme les DOM ;
- l'allègement général, représentant 25 milliards sur les 33 milliards d'euros d'exonérations, qui correspond à l'exonération « *Fillon* » ;
- les exonérations sur les heures supplémentaires (loi TEPA).

Mises en place en octobre 2007, les exonérations sur les heures supplémentaires correspondent à une exonération égale à l'ensemble des cotisations pour les salariés¹ et à une aide forfaitaire pour les entreprises. Des assouplissements ont été prévus dans les entreprises dont la durée hebdomadaire de travail est fixée au delà de 35 heures ou pratiquant la garantie de rémunérations. En 2008, ces exonérations ont représenté plus de 3,5 milliards d'euros de gains de pouvoir d'achat pour les salariés. Plus de 10% de ces exonérations ont bénéficié au secteur des transports (tout type de transport).

L'allègement général des cotisations ou allègement « *Fillon* » est une mesure structurante destinée à baisser le coût du travail peu qualifié. Les aides pour les employeurs sont dégressives par rapport à la rémunération. L'allègement peut aller jusqu'à 28,1% pour 1 SMIC pour les entreprises de moins de 20 salariés². L'allègement général a été modifié avec la loi TEPA. Ont été prévues depuis octobre 2007, des modalités de calcul adaptées pour les heures supplémentaires et pour les temps de pause. L'administration a précisé en outre (de manière favorable au secteur) comment devait être calculée l'aide en cas d'heures d'équivalence, de temps de coupure ou d'amplitude (même traitement favorable que les temps de pause) et d'absences donnant lieu à maintien intégral de salaire.

Claude LIEBERMANN remercie Jonathan BOSREDON pour la clarté de son intervention.

Me JOURDAN (Cabinet BARTHELEMY) demande s'il est concevable que l'indemnité de temps de

1 Régimes de base et complémentaires, CSG-CRDS

2 Il n'y a pas d'allègements pour les cotisations AT-MP

disponibilité soit exonérée de cotisations sociales.

Jonathan BOSREDON (Direction de la sécurité sociale) répond qu'il n'y a pas d'impossibilité à exonérer ces temps si une loi le prévoit. Cependant, une analyse des conséquences de ces exonérations serait nécessaire.

Yann VIGUIE (CSD) demande si l'indemnité versée pour les temps de liaison dans le secteur du déménagement -temps passé sur un ferry ou sur un train- peut être exonérée de cotisations et si un plafond existe pour la prise en compte des heures supplémentaires dans le calcul de l'allègement « *Fillon* ».

Jonathan BOSREDON (Direction de la sécurité sociale) répond que l'exonération dépend de la définition donnée au temps de liaison et que les heures supplémentaires sont prises en compte dans le calcul de l'allègement quel que soit le contingent, dans la limite des durées maximales de travail. Il précise que si des aménagements législatifs sont possibles en matière d'exonérations de cotisations sociales, la direction de la sécurité sociale reste réservée sur la multiplication des aides, lesquelles sont contraintes par ailleurs par le droit communautaire.

Philippe CHOUTET (TLF) souligne la portée de la qualification des heures de travail en heures supplémentaires sur la structure du coefficient « *Fillon* ». Plus le volume des heures supplémentaires est important plus les allègements de cotisations sont importants.

Maxime DUMONT (CFDT) affirme sa désapprobation sur la méthode de présentation des scénarios qui privilégie le scénario n°3. Il rappelle également que le groupe de travail avait à l'origine pour objectif l'augmentation des revenus des salariés en compensation des mesures d'amélioration de la compétitivité en faveur des entreprises françaises mais considère qu'aucun scénario ne prévoit une telle augmentation. Enfin, il refuse qu'un changement de réglementation se fasse sur la base de données conjoncturelles. Il souhaite un montage juridique plus sécurisant pour les salariés.

Jean-François REVAH (TRANS/FORMATION) pose la question de l'impact du résultat du recours contre le décret n°83-40 sur le cours des réunions du groupe de travail.

Philippe CHOUTET (TLF) rappelle les propos de M. Liebermann selon lesquels le résultat du recours n'interromperait pas les travaux du groupe. Il retient, de toute façon, l'importance de l'insécurité juridique engendrée par le décret et réaffirme le souhait de TLF d'adopter une loi sur le temps de travail dans le TRM.

Gérard APRUZZESSE (FO) considère que la sécurité juridique serait acquise si le Conseil d'Etat confirmait le décret n°83-40.

Florence BERTHELOT (FNTR) considère que, compte tenu de la loi du 20 août 2008, la réglementation sur le temps de travail dans le TRM doit être modifiée quelle que soit l'issue du recours.

Claude LIEBERMANN passe la parole à Me JOURDAN pour développer la question des scénarios d'évolution du temps de travail dans le TRM.

Me JOURDAN (Cabinet BARTHELEMY) présente les caractéristiques, les avantages, les contraintes et les éléments de variabilité des trois scénarios proposés. Des simulations salariales sont présentées aux partenaires sociaux (tableau ci-dessous).

TABLEAU RECAPITULATIF

SITUATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT	SALAIRE NET À PAYER	SALAIRE IMPOSABLE	CHARGES SOCIALES PATRONALES	
Situation actuelle	9,00	1 754,95	1 358,16	1 407,52	432,56	
Scénario 1	9,00	1 754,95	1 441,83	1 101,28	380,44	
Scénario 2						
Version 1	9,00	1 559,99	1 249,11	1 098,04	329,51	
Version 2	10,12	1 754,88	1 405,15	1 235,29	502,50	
Scénario 3						
Version 1	9,20	1 754,95	1 400,93	1 250,99	*	**
Version 2	9,42	1 754,95	1 401,93	1 247,32	516,03	390,90
Version 3	9,64	1 754,95	1 402,86	1 243,90	512,35	424,08
Version 4	9,88	1 754,95	1 404,09	1 239,42	509,54	450,23
					506,03	476,37

* prise en compte indemnisation disponibilité dans calcul réduction Fillon

** exclusion indemnisation dans calcul réduction Fillon

Claude LIEBERMANN souligne l'effet du système actuel d'allègement général des cotisations sociales selon lequel une augmentation du revenu pour un salarié payé au SMIC entraîne une diminution des exonérations de cotisations sociales pour les employeurs (jusqu'à la suppression des exonérations lorsque la rémunération dépasse 1,6 SMIC).

Gérard APRUZZESSE (FO) affirme qu'il ne croit pas à la possibilité d'une augmentation du taux de rémunération horaire, prévue par le scénario n° 2, destinée à compenser l'absence de rémunération des temps de disponibilité. Selon lui, cette majoration sera impossible à préserver lors des futures négociations salariales. Il considère que le scénario n°3 revient à recréer des heures d'équivalence en forfaitisant des heures de disponibilité.

Philippe CHOUTET (TLF) préfère une négociation qui porterait sur le montant de l'indemnité.

Florence BERTHELOT (FNTR) propose une présentation du tableau qui distinguerait le taux horaire, les heures supplémentaires et les heures de disponibilité. Elle souhaiterait également pouvoir comparer la somme des cotisations à payer par les employeurs suite à la prise en compte de la réduction « *Fillon* ».

Claude LIEBERMANN est d'accord pour modifier ou ajouter de nouvelles informations au tableau. Il ajoute que des rencontres avec les partenaires sociaux début janvier 2009 doivent permettre de « *caler* » le tableau. Il souhaiterait une colonne supplémentaire permettant de distinguer la part de l'indemnité de disponibilité par rapport au salaire.

Philippe CHOUTET (TLF) informe que TLF effectue également un certain nombre de simulations. Celles-ci comparent notamment les revenus comprenant une indemnisation de tous les temps d'attente et les revenus comprenant une indemnisation des seuls temps de disponibilité.

Michel CAILLAUD (FNCR) informe que la FNCR n'entrera pas dans la démarche. Il considère que la seule bonne nouvelle est que les conducteurs payeront moins d'impôts. Il trouve choquant qu'une partie du temps

de travail soit indemnisée. Pour lui, les scénarios proposés risquent de mettre le feu aux poudres en permettant aux entreprises de faire n'importe quoi notamment par accord d'entreprise. Il se demande comment les entreprises réussiront à recruter des conducteurs si elles leur proposent ces conditions de travail. Il souhaite un scénario dans lequel les salariés seront bénéficiaires.

Florence BERTHELOT (FNTR) rappelle sa désapprobation sur la notion de forfait de temps de disponibilité dès lors que le chronotachygraphe permet d'enregistrer ces temps (sur la position « carré barré ») et réaffirme son soutien pour un temps de disponibilité plafonné.

Patrick VANCRAEYENEST (CGT) se dit gêné par le fait que le groupe de travail ne parle pas du contrôle de la réglementation ni de la fraude. Il trouve « dérangent » que les allègements de cotisations ne s'appliquent que sur les bas salaires et considère que le métier de conducteur routier n'est pas valorisé par les scénarios proposés.

Bernard JUBIN (CFE-CGC) se demande ce que diront les conducteurs lorsqu'ils seront informés que certains temps seront indemnisés. Il se pose la question de savoir si les temps de disponibilité seront pris en compte pour la fixation de la prime d'ancienneté, la prime d'intéressement, les congès payés, etc... Il se dit outré lorsqu'il entend qu'une partie du travail de conducteur routier pourrait être indemnisée.

Yann VIGUIÉ (CSD) ne trouve pas très compréhensible le tableau de simulations. S'agissant du scénario n°2, il considère qu'il y a d'autres solutions que l'augmentation du taux horaire comme par exemple le versement d'une indemnité de maintien de salaire.

Jean-François REVAH (TRANS/FORMATION) retient de la réunion les observations suivantes :

Sur le jeu des acteurs:

- 1- la position de la direction de la sécurité sociale peut permettre d'envisager l'ouverture d'une discussion concernant la question des exonérations de cotisations sociales ;
- 2- le résultat du recours contentieux contre le décret n°83-40 ne remet pas en cause la volonté de poursuivre le groupe de travail;

Sur la méthode:

- 3- le tableau présenté était trop condensé, pas assez clair et ne permettait pas d'envisager aisément la question du contrôle. Il peut être intéressant de détailler les calculs réalisés;

Sur la marketing social:

- 4- l'argumentaire des scénarios n'était pas assez clair. Ce qui est proposé doit être facilement « vendable » aux salariés comme aux entreprises.

De façon générale:

- 5- les politiques de l'emploi en France concernent les bas salaires, ce qui ne valorise pas les professions notamment celle de conducteur routier. Une liste des points de discussion pourrait être dressée (taux horaire, ...) de manière à montrer que la discussion sur le temps de travail au sens strict peut être élargie.

Claude LIEBERMANN demande à Jean-François REVAH de participer au travail de marketing social, dont il souligne la nécessité. Il rappelle les rencontres bilatérales entre les partenaires sociaux et le cabinet BARTHELEMY au mois de janvier. S'en suivront des échanges avec Jean-François REVAH sur les sentiments et les éventuelles frustrations des membres du groupe. La prochaine réunion aura lieu le 26 janvier 2009 à 14h30.

Groupe de travail sur le temps de travail dans le transport routier de marchandises

Compte rendu de la réunion du 26 janvier 2009

Claude LIEBERMANN, président du groupe de travail, ouvre la séance. Il rappelle que la décision du Conseil d'Etat concernant le décret n°2007-13 sur le TRM ne modifie pas la logique du travail en cours. Il annonce que la réunion du jour est consacrée à l'examen du projet de rapport transmis aux partenaires sociaux dans les délais prévus. Il donne la parole aux participants.

Preennent la parole Jean-Paul DENEUVILLE (FNTR), Alain FAUQUEUR (TLF), Yann VIGUIÉ (CSD), Gérard APRUZZESE (FO), Maxime DUMONT (FGTE-CFDT), Thierry CORDIER (FGTE-CFDT), Thierry DOUINE (FGT-CFTC), Michel CAILLAUD (FNCR), Philippe CHOUTET (TLF), Pascal GOUMENT (FGT-CFTC), Florence BERTHELOT (FNTR), Patrick VANCRAEYENEST (FNST-CGT), Dominique JOURDAN (Cabinet BARTHELEMY) et Jean-François REVAH (TRANS/FORMATION).

Les sujets abordés sont les observations émises par la FNTR et TLF dans leur courrier du 22 janvier 2009, les mesures conjoncturelles de soutien aux entreprises et les allègements de charges sociales, la sauvegarde de l'emploi et les risques de délocalisations, l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés et les contreparties aux mesures de renforcement de la compétitivité, les scénarios, les informations comprises dans les tableaux du rapport, la question de la rémunération mensuelle garantie, l'ajustement des normes françaises sur les normes européennes, le renforcement des contrôles sur les dispositions juridiques existantes afin de garantir la sécurité routière, les durées maximales de temps de disponibilité.

En conclusion, Claude LIEBERMANN indique qu'il tiendra compte des remarques émises au cours de la réunion tout en conservant la logique de son rapport. Il invite les partenaires sociaux à transmettre, avant lundi 2 février 2009 au matin, leurs dernières observations qui seront annexées au rapport.

Annexe 4 :

L'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises, Jean François REVAH, Transformation, 3 novembre 2008



Ministère de l'écologie, de l'Énergie,
du Développement durable
et de l'Aménagement du territoire

L'évolution de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routiers de marchandises

*Présentation au Groupe de travail
« Durée du travail dans le secteur du TRM »
présidé par Claude Liebermann*

3 novembre 2008

TRANS / FORMATION
Bernard Brundes Consultants - EPI Group
89, rue du Faubourg Saint-Antoine F. 75011 Paris
Tel mobile : + 33 607 163 723 - E-mail : jfr@transformation.fr

Jean-François Révah

Sommaire

- 1 - Le contexte de la présentation**
- 2 - Une étape préliminaire pour introduire la problématique**
- 3 - Vocabulaire, historique et enjeux de la notion de temps de travail dans le TRM**
- 4 - Suggestions pour la suite : une contribution méthodologique**

1

Le contexte de la présentation

TRANS
FEDERATION

3

Le contexte immédiat de la présentation (1/2)

- Contexte du groupe de travail paritaire
 - ◆ Inscrit dans les suites données par le secrétaire d'État aux travaux du centre d'analyse stratégique (CAS)
 - Conclu par le rapport remis en avril 2008 par Claude ABRAHAM sur l'avenir du transport routier de marchandises
- Composition du groupe de travail paritaire
 - ◆ Les organisations professionnelles représentant les employeurs
 - ◆ Les organisations syndicales représentant les salariés
 - ◆ Présidé par Claude LIEBERMANN, dans le rôle de facilitateur
 - ◆ Avec l'appui de l'Administration

TRANS
FEDERATION

4

Le contexte immédiat de la présentation (1/2)

- **Objectif général du groupe de travail paritaire**
 - ◆ Examiner la faisabilité et l'opportunité d'une évolution du droit du travail applicable au secteur du transport routier de marchandises, et tout particulièrement de la gestion du temps de travail
- **Objectif opérationnel du groupe de travail paritaire**
 - ◆ Remettre au Secrétaire d'État, avant la fin de l'année, un rapport qui devra
 - Indiquer si une évolution du droit applicable en matière de durée du travail dans le transport routier de marchandises est opportune
 - Proposer des pistes de réflexion susceptibles de constituer le point de départ d'une négociation entre les partenaires sociaux
- **Les objectifs d'une éventuelle réforme précisés par Claude Liebermann**
 - ◆ Conforter les règles juridiques applicables
 - ◆ Améliorer la compétitivité du pavillon français
 - ◆ Améliorer le pouvoir d'achat des salariés du secteur

Avertissement méthodologique

- **Formes, contenus, buts de la présentation**
 - ◆ **Les analyses qui suivent, et le style de leur formulation, n'engagent que leur seul auteur.**
 - ◆ **Les contenus ci-après s'appuient sur plusieurs éléments**
 - Documentation : aspects juridiques, sociaux, économiques
 - ◆ Fournis par l'Administration + recueillis par ailleurs
 - Entretien individuel avec chacune des 10 entités présentes lors de la première réunion du Groupe de travail (24 septembre 2008)
 - ◆ Bien entendu, aucune fonction de porte-parole de qui que soit pour l'intervenant extérieur
 - Entretiens avec une série de personnes ressources (10)
 - ◆ Experts transport d'institutions diverses, experts droit du travail, organisme de formation, gendarmerie nationale
 - Expérience propre de l'intervenant extérieur
 - ◆ Expériences d'accompagnement du changement dans le secteur transport
 - ◆ Études Predit, CIFMD, Chambre Syndicale du Déménagement, Antram (Portugal), ...

Éloge de la psychosociologie...

- **Élaborer une présentation sur le temps de travail dans le TRM pour les meilleurs spécialistes du sujet en France : un certain culot...**
 - ◆ **Portrait du psychosociologue en trompe-la-mort...**
 - Pour se donner du courage...
 - ◆ **Mais, un seul but à la présentation**
 - Faciliter le lancement de la discussion entre partenaires sociaux

TRANS
FORMATION

7

2

**Pour introduire la problématique
du temps de travail dans le secteur
du transport routier de marchandises**

TRANS
FORMATION

8



Une manière d'entrer dans le vif du sujet

■ Testez vos connaissances...

Stabilité de la législation en matière de durée du travail

- Le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 fixe les modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises : *combien de fois a-t-il été modifié ?*
- 10 fois
 - ◆ décret n° 92-752 du 3 août 1992 (J.O. du 4 août 1992)
 - ◆ décret n° 93-262 du 26 février 1993 (J.O. du 28 février 1993)
 - ◆ décret n° 96-1082 du 12 décembre 1996 (J.O. du 13 décembre 1996)
 - ◆ décret n° 96-1115 du 19 décembre 1996 (J.O. du 20 décembre 1996)
 - ◆ décret n° 98-59 du 29 janvier 1998 (J.O. du 31 janvier 1998)
 - ◆ décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 (J.O. du 28 janvier 2000)
 - ◆ décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 (J.O. du 28 avril 2002)
 - ◆ décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 (J.O. du 24 décembre 2003) : distingue le transport routier de marchandises du transport routier de voyageurs
 - ◆ décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 (J.O. du 1er avril 2005)
 - ◆ décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (J.O. du 5 janvier 2007)

Lisibilité de la réglementation

- Dans l'Article 5 du décret 83 40,
 - ◆ combien de phrases dans le troisième alinéa ?
- Une
 - ◆ Modifié par Décret n° 2007-13 du 4 janvier 2007 - art. 1 JORF 5 janvier 2007 - art. 3 JORF 5 janvier 2007 - art. 4 JORF 5 janvier 2007 - art. 5 JORF 5 janvier 2007 - art. 6 JORF 5 janvier 2007 - art. 7 JORF 5 janvier 2007 - art. 8 JORF 5 janvier 2007
 - ◆ 1° La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
 - ◆ La durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail, définie au paragraphe 1 de l'article 6, diminuée de la durée totale des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillement et au casse-croûte, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux coupures sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa de l'article L. 212-4 sont réunis.

Coherence apparente des textes applicables

- Qui a raison ?
 - ◆ En France, selon la circulaire du 6 avril 2007, la pause de 45 minutes (après 4 h 30 de conduite) peut être enregistrée
 - Soit sur le « lit » (non rémunéré)
 - Soit sur le « carré barré » (rémunéré)
 - ◆ Pour d'autres pays européens,
 - la pause c'est seulement le « lit » (non rémunéré)
- La circulaire du 6 avril 2007 précise
 - ◆ (...) Que les « temps de pause » soient exclus des temps de disponibilité définis par l'article précité ne doit pas induire d'erreur sur la notion :
 - Il s'agit du temps de pause obligatoire après une période de six heures de travail résultant de l'article 5 de la directive 2002/15/CE
 - et non de la pause d'au moins quarante-cinq minutes après quatre heures et demie de conduite de l'article 7 du règlement (CE) n° 561/2006.
 - ◆ Cette dernière, dont la seule finalité est de permettre au conducteur de se reposer (dans la version anglaise : « used exclusively for recuperation »)
 - exclut que celui-ci : « conduise ou effectue d'autres tâches »
 - mais diffère du temps de repos qui, lui, est défini par l'article 4.f) du règlement (CE) n° 561/2006 comme : « toute période ininterrompue pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps »

Facilité de lecture de la réglementation

- Combien de « notes d'orientation » la Direction générale de l'Énergie et des transports a-t-elle produit ?
 - ◆ pour éclairer le règlement 561/2006
- Cinq notes, sans valeur contraignante, juste pour faciliter la lecture
 - ◆ **Objet de la note d'orientation 1 :** Dérogation exceptionnelle aux temps de repos minimaux et durées de conduite maximales afin d'atteindre un point d'arrêt approprié
 - ◆ **Objet de la note d'orientation 2 :** Objet: Enregistrer le temps de conduite d'un conducteur jusqu'à un lieu qui n'est pas le lieu habituel de prise en charge ou de dépôt d'un véhicule entrant dans le champ du règlement (CE) n° 561/2006
 - ◆ **Objet de la note d'orientation 3 :** Ordonner l'interruption d'une pause ou d'un repos journalier ou hebdomadaire pour déplacer un véhicule dans un terminal, sur une aire de stationnement ou à une frontière
 - ◆ **Objet de la note d'orientation 4 :** Enregistrement de la durée de conduite au moyen de tachygraphes numériques lorsque les conducteurs effectuent des opérations comportant des arrêts fréquents
 - ◆ **Objet de la note d'orientation 5 :** Formulaire d'attestation d'activité établi par la décision de la Commission du 12 avril 20

Clarté des notions en jeu dans la réglementation

- Combien de notions associées au temps de travail ?
- Relevé, non exhaustif, des notions rencontrées dans les textes
 - ◆ Temps de travail
 - ◆ Temps de conduite
 - ◆ Temps de service
 - ◆ Temps effectif
 - ◆ Temps inactif
 - ◆ Temps d'intensité variable
 - ◆ Temps d'attente
 - ◆ Temps de disponibilité
 - ◆ Temps de mise à disposition
 - ◆ Temps de repos
 - ◆ Temps de pause
 - ◆ Temps de casse-croûte
 - ◆ Temps d'habillage
 - ◆ Autres travaux

Actualisation des textes en vigueur

- Où trouve-t-on les définitions suivantes ?
 - ◆ Groupe 3
 - 2. Livreur sur triporteur à moteur. - Ouvrier conduisant un triporteur à moteur, titulaire du permis de conduire nécessaire ; effectue des enlèvements et livraisons de petits colis.
 - ◆ Groupe 7
 - 7. Conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourd (...) A les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, soit en cas de rupture de pièces ou d'organes de signaler à l'entreprise la cause de la panne (...)
- Dans la nomenclature nationale des emplois
 - ◆ Annexe I Ouvriers Nomenclature et définition des emplois Accord du 16 juin 1961
 - Toujours en vigueur

Contrôle de la réglementation

- Quelles sont les principales infractions constatées au quotidien par le gendarme chargé du contrôle de la réglementation ?
- Témoignage de terrain (octobre 2008)
 - ◆ Dépassement des temps de conduite journaliers
 - ◆ Dépassement des temps de conduite continus
 - ◆ Insuffisance du temps de repos journalier
 - ◆ Insuffisance du temps de repos hebdomadaire
 - ◆ Gestion de l'appareil de contrôle
 - Non respect des mentions obligatoires
 - Absence des visites périodiques prévues
 - Triche à l'aimant sur les tachygraphes numériques
 - ◆ Absence de formation ou d'information chez le conducteur
 - Mais des progrès depuis les formations obligatoires

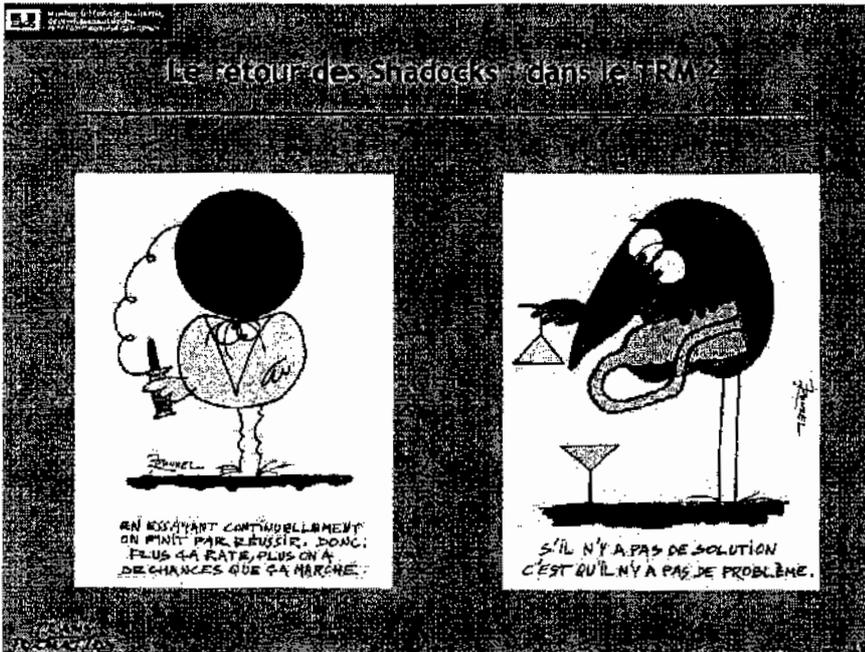
Et, au quotidien, une majorité de conducteurs en infraction

Bilan de la première approche

- 1 - Une situation complexe...
 - ◆ Certains textes évoluent continuellement
 - ◆ D'autres n'ont pas beaucoup bougé depuis longtemps...
 - ◆ Cet empilement de textes et de dérogations forme une masse hétéroclite, parfois contradictoire, qu'il est objectivement difficile de maîtriser
- 2 - ...et un constat qui dépasse le TRM - mais qui s'y applique
 - ◆ Plus une réglementation est compliquée, moins elle a de chances d'être correctement appliquée...
 - ◆ Bien entendu, au détriment des objectifs poursuivis
 - ◆ Au total, une réglementation, dont la légitimité ne saurait être remise en question, mal ou peu appliquée...

Conclusion provisoire :
À qui profite la complexité ?

- Aux acteurs les mieux organisés
 - ◆ Ils savent faire car ils sont équipés (DRH, ...)
- Aux moins bien organisés :
 - ◆ C'est tellement compliqué qu'ils se donnent le droit de ne pas savoir faire...
- Aux spécialistes de la question...
 - ◆ Employeurs, syndicalistes, juristes, Administration
- Aux concurrents peu scrupuleux
 - ◆ Qui ne s'embarrassent pas de tracas inutiles



LES RONDONS AU PAYS DE DESCARTES

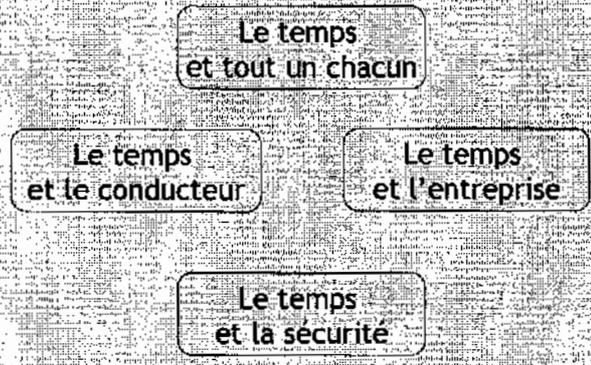
- Les quatre règles de la méthode « pour bien conduire sa raison » (in Seconde partie du Discours de la méthode, 1637)
 - ◆ Ne pas tenir pour vraies des choses peu claires
 - ◆ Diviser les difficultés pour mieux les maîtriser
 - ◆ Être ordonné dans sa réflexion
 - ◆ Faire des bilans réguliers sur ce quoi on a réfléchi

2-B

Une manière d'entrer dans le vif du sujet

- Esquisse d'analyse méthodique : les principales dimensions en jeu dans le temps de travail

Quatre dimensions du temps



**Le temps et la vie de tout un chacun :
une dimension pas banale...**

- **Un repère essentiel pour le rapport à la réalité intrapsychique et à la vie sociale**
 - ❖ **Toute rupture dans la relation au temps et à l'espace est susceptible de remettre en cause**
 - La construction identitaire du sujet
 - Les repères nécessaires à une socialisation réussie
- **Des évolutions de fond en cours**
 - ❖ **La dématérialisation de l'espace s'accompagne de sa temporalisation...**
 - Avec la modernisation des moyens de transport et avec le développement des nouvelles technologies...
 - ... on s'intéresse de moins en moins à l'espace qu'on parcourt et de plus en plus à la durée du voyage (effet Tgv, réseaux web)
 - ❖ **Cette évolution touche également les conducteurs routiers...**

TRANS FORMATION 23

Le temps et la vie du conducteur routier (1/3)

1 - Le temps de la vie au travail

- ❖ **L'extraordinaire réactivité des opérations de transports résulte de la combinaison d'une ingénierie organisationnelle et d'une gestion du temps par le conducteur**
 - Des préoccupations permanentes constatées sur le terrain dans l'exercice du métier au quotidien
 - Rattraper les retards accumulés et anticiper les pertes de temps prévisibles afin de réaliser les missions programmées
 - Minimiser les temps d'attente (même lorsqu'ils sont payés), temps d'autant plus mal vécus que les heures de conduite ont longtemps été considérées comme les seules productives
- ❖ **« Le routier fait sa feuille de paie avec ses heures »**
 - Le décompte des heures, base de la rémunération
 - Les conducteurs routiers ont le sentiment de travailler beaucoup...
 - L'arrêt du temps de travail comme élément d'un rapport de forces :
 - Menaces, blocages, conflits

TRANS FORMATION 24

Le temps et la vie du conducteur routier (2/3)

2 - L'articulation des temps vie sociale - vie personnelle

- ◆ Un même phénomène sociologique affecte les attentes de tous les salariés
 - Perte de repères, individualisme, familles recomposées, repli sur des micro-solidarités, facilité d'accès à l'information, effet 35 h,...
- ◆ Une même traduction dans le rapport au temps:
 - De nouveaux arbitrages entre *contraintes du fonctionnement professionnel* et *aspirations de la vie personnelle* (repos, famille, ...)
 - L'individualisme croissant des salariés se traduit par une forte demande de personnalisation de la relation à l'entreprise
 - Demande de prise en compte de la diversité des situations personnelles et familiales à travers une diversification des formes et des temps du métier
- ◆ Une question clef pour l'attractivité du métier
 - La gestion du temps personnel dans le TRM comme dans les autres secteurs
 - Un levier pour attirer des conducteurs puis les fidéliser

Le temps et la vie du conducteur routier (3/3)

3 - Le temps après le travail

- ◆ « Touche pas à mon CFA »
 - Le thème des compensations qui permettent de tenir dans une profession
 - Le rôle du temps dans le métier : durer dans le métier et le quitter dans les conditions du CFA
 - Conducteurs : parfois une seconde activité...
 - Pénibilité et symptômes associés
 - Tabagisme, obésité et hypertension artérielle, facteurs de risque de maladies cardio-vasculaires
 - Douleurs rachidiennes, cervicales et dorsales
 - Risques d'accidents en circulation, plus graves que les accidents de travail sur les postes fixes

Le temps et la compétition économique (1/2)

- Le temps de travail : une variable clef dans la compétition
 - ◆ Des préoccupations constantes des entreprises
 - Le temps, contrainte majeure dans l'organisation du transport
 - La protection de la santé du travailleur et le respect de la réglementation
 - L'optimisation des coûts pour maintenir la place du pavillon français
 - La lutte contre les distorsions de concurrence
 - ⇒ Sans même parler des nouveaux entrants

		France	Allemagne O	Allemagne E	Pays-Bas (t)
Semaines de travail		42	42	44	42
travail/semaine	heures	49,8	56,5	56,5	58
travail/an	heures	2100	2373	2486	2343
Conduite/semaine	heures	37	46	45	45
Conduite/an	heures	1554	1880	1980	1890
Salaires/an, sans frais de déplacement	€	26 076	32 808	20 616	38 678
Coût/an	€	44 173	45 469	30 426	50 128
Coût/h travail	€	21,0	19,2	12,2	21,4
Coût/h conduite	€	28,4	24,1	15,4	26,5

Le temps et la compétition économique (2/2)

- La rémunération du temps : enjeu de négociation entre partenaires sociaux
 - ◆ « Le temps, c'est de l'argent » (Benjamin Franklin) : une maxime qui se démultiplie dans le TRM...
 - Taux horaire, heures supplémentaires, heures d'équivalence, déclenchement des repos compensateurs
 - Le décompte du temps, facteur clef de la productivité et de la compétitivité, et de la négociation avec les salariés
 - Le décompte des heures : une mécanique compliquée à la fois pour établir la paie du conducteur et pour respecter la réglementation
 - Mais demain l'automatisation complète ?
 - Un pouvoir de négociation avec le client qui diminue au fur et à mesure qu'on se rapproche du « First PL »
 - Le délai de livraison, une pression forte qui peut pousser à s'affranchir de la réglementation en matière de temps de travail et de sécurité routière...

Le temps et la sécurité (1/2)

1- Dans l'industrie du transport routier, 2 question clefs : la durée et le rythme de travail - *et pas seulement la durée de conduite*

♦ La durée de l'activité productive comprend (Hamelin)

□ Le temps des travaux à l'arrêt

→ Démontage et remontage des éléments du camion, arrimage, manutention et portage des marchandises, entretien du véhicule, démarches commerciales et administratives

□ Le temps des courtes interruptions en cours d'activité

• Repas, pauses obligatoires

□ Le temps de la conduite du véhicule

• Acheminement des marchandises

2 - Le moment de l'activité joue un rôle déterminant

♦ Pour les signes de la fatigue et la sensation de la fatigue

□ L'emploi du temps « de nuit » (20h30 à 7h30) est plus défavorable

□ que l'emploi du temps « du soir » (18h30 à 4h00)

Le temps et la sécurité (2/2)

3 - Au regard du problème général de la fatigue, le niveau de risque varie en fonction de trois facteurs

♦ Risque accru la nuit

□ Perte de capacité et d'endormissement

♦ Risque accru lié à la durée de l'amplitude de travail

□ À partir d'un certain seuil

♦ Risque accru lié à des emplois du temps irréguliers

□ Troubles du fait de la difficulté à récupérer

4 - Une des règles communes entre les transporteurs européens est le règlement CEE n°561/2006

♦ En tant que règlement, il s'impose à tous, quels que soient le pays d'origine et le statut du conducteur (salaré et non-salaré)

□ Or, il est surtout axé sur les notions de temps de conduite et de repos



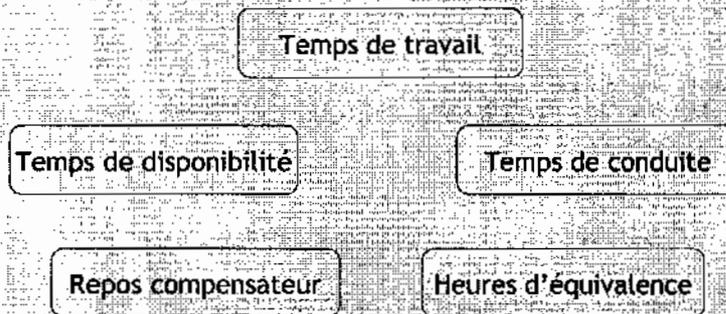
Vocabulaire, historique et enjeux de la notion de temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises



Vocabulaire de base

■ Le lexique du temps de travail dans le TRM

Une sélection des notions les plus importantes



Le temps de travail

- Pour les personnels roulants
 - ◆ Temps de service, heures supplémentaires, travail effectif, droit communautaire
- Pour les personnels sédentaires

Durée du temps de service

- L'article 5-3 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, modifié, fixe la durée du temps de service, temps passé au service de l'employeur, des personnels roulants des entreprises de transport de marchandises, à :
 - ❖ 43 heures par semaine ou 559 heures par trimestre pour les « grands routiers » (6 repos journaliers par mois hors du domicile ou 40 repos journaliers dans le déménagement)
 - ❖ 39 heures par semaine ou 507 heures par trimestre pour les autres personnels roulants (hors messagerie et convoyeurs de fonds)
 - ❖ 35 heures par semaine ou 455 heures par trimestre pour les conducteurs de messagerie et les convoyeurs de fonds
- Ces temps sont la référence correspondant à la durée légale du travail fixée à 35 heures par semaine pour l'ensemble des salariés

Heures supplémentaires et durées maximales

- Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite des durées maximales de temps de service
- Ces durées maximales sont :
 - ❖ 56 heures sur une semaine isolée, 53 heures ou 689 heures par trimestre ou 918 heures 4 par quadrimestre pour les « grands routiers » (véhicules de plus de 3,5 tonnes)
 - ❖ 52 heures sur une semaine isolée, 50 heures ou 650 heures par trimestre ou 866 heures par quadrimestre (véhicules de plus de 3,5 tonnes) pour les autres personnels roulants (hors messagerie et convoyeurs de fonds)
 - ❖ 48 heures sur une semaine isolée, 44 heures ou 572 heures par trimestre ou 762 heures par quadrimestre pour les conducteurs de messagerie et les convoyeurs de fonds (article 5-6 du décret)

Heures supplémentaires et travail effectif

- Seules les heures accomplies au-delà des temps de service mentionnés à l'article 5-3 du décret sont considérées comme des heures supplémentaires
 - ❖ L'article L3121-9 du code du travail prévoit en effet la possibilité d'instaurer, soit par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche soit par décret en Conseil d'Etat, des durées équivalentes à la durée légale du travail, fixée à 35 heures par semaine et qui est la durée de référence à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires
 - ❖ Si une durée équivalente à la durée légale est instituée, la durée équivalente devient alors le seuil de déclenchement des heures supplémentaires
- Le décret n° 83-40 reprend la définition du code du travail de la durée du travail effectif
 - ❖ comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »

Droit communautaire et temps de travail des personnels roulants (1/5)

- Le droit communautaire a fixé des normes minimales en matière d'aménagement du temps de travail des personnels roulants
 - ❖ La directive 2002/15/CE du 11 mars 2002,
 - lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre
 - tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens de l'appliquer
 - ❖ La directive 2002/15/CE définit
 - le temps de travail et le temps de disponibilité des personnels roulants
 - fixe des durées maximales hebdomadaires de travail
 - des temps minimum de pause
 - et limite la durée du travail de nuit

Droit communautaire et temps de travail des personnels roulants (2/5)

- La directive 2002/15/CE, comme la directive 2003/88/CE,
 - ◆ fixe la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail
 - à 48 heures sur une période de référence maximum de 4 mois
 - ◆ limite la durée maximale hebdomadaire
 - à 60 heures sur une semaine isolée
 - ◆ impose une pause
 - d'au moins 30 minutes lorsque le temps de travail est compris entre 6 et 9 heures
 - et d'au moins 45 minutes lorsqu'il excède 9 heures
 - ◆ Si du travail de nuit est effectué,
 - la directive dispose que le temps de travail quotidien ne dépasse pas 10 heures pour chaque période de 24 heures
 - ◆ Les États membres veillent à ce que le temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier soit enregistré

Droit communautaire et temps de travail des personnels roulants (3/5)

- Le temps de travail des personnels roulants est défini par la directive 2002/15/CE comme
 - ◆ « toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le travailleur mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités, c'est-à-dire :
 - ◆ A) le temps consacré à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment les suivantes :
 - la conduite
 - le chargement et le déchargement
 - le nettoyage et l'entretien technique
 - tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement et des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, etc.

Droit communautaire et temps de travail des personnels roulants (4/5)

- ◆ B) les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal
 - assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire
 - soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée
 - soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux et/ou définies par la législation des États membres »

Droit communautaire et temps de travail des personnels roulants (5/5)

- Effet de la limite des véhicules de 3,5 tonnes
 - ◆ La directive 2002/15/CE s'applique aux travailleurs participant à des transports soumis au règlement européen n° 561/2006 sur les temps de conduite et de repos des conducteurs routiers,
 - c'est à dire les véhicules de plus de 3,5 tonnes effectuant des transports routiers de marchandises hors transports mentionnés à l'article 3 du règlement
 - ◆ Les transports non couverts par le règlement (CE) n° 561/2006 sont soumis aux dispositions de la directive générale en matière d'aménagement du temps de travail, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003
 - Cette dernière concerne donc les transports routiers de marchandises effectués par des véhicules d'au plus 3,5 tonnes

Droit communautaire et temps de repos des personnels roulants en équipage

- Le règlement (CE) n° 561/2006 définit les conditions particulières de la situation d'équipage
 - ◆ En situation d'équipage, chaque membre d'équipage doit bénéficier d'au moins 9 heures consécutives de repos au cours de chaque période de 30 heures
 - ◆ La durée du repos hebdomadaire est d'au moins 45 heures
 - ◆ Elle peut être réduite à 24 heures si elle est compensée dans les trois semaines
 - ◆ Au cours de deux semaines consécutives, un conducteur doit prendre
 - au moins deux temps de repos hebdomadaires de 45 heures
 - ou un temps de repos de 45 heures et un temps de repos de 24 heures
 - ◆ La réduction devra être compensée par une période de repos équivalente prise en bloc avant la fin de la 3^{ème} semaine suivant la semaine en question

Le temps de travail pour les personnels sédentaires

- Les personnels sédentaires des entreprises de transport routier de marchandises ne sont pas soumis aux spécificités du temps de service
 - ◆ Ils relèvent des dispositions générales du code du travail :
 - 35 heures par semaine, décompte des heures supplémentaires à partir de la 35^{ème} heure, durée maximale hebdomadaire de 48 heures sur une semaine, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période de 12 semaines
 - ◆ Ils ne relèvent pas de la directive 2002/15/CE...
 - qui concerne les personnes exécutant des activités mobiles de transport routier
 - ◆ ...ni du règlement (CE) n° 561/2006
 - qui concerne les conducteurs
- Personnels roulants et sédentaires
 - ◆ La Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport s'applique aux personnels roulants et sédentaires des entreprises relevant de l'article 1^{er} de la convention

Le temps dans le TRM : autres notions clés

- Temps de disponibilité, temps de conduite, repos compensateurs, heures d'équivalence

Temps de disponibilité (1/2)

- Distingué du temps de travail par la directive 2002/15/CE, le temps de disponibilité est défini par la même directive comme
 - ◆ « les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail,
 - ◆ mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux »
- La durée prévisible de ces périodes doit être connue à l'avance par le travailleur mobile, c'est-à-dire
 - ◆ soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée
 - ◆ soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux et/ou définies par la législation des États membres

Temps de disponibilité (2/2)

- Sont notamment considérés comme temps de disponibilité
 - ◆ les périodes pendant lesquelles le travailleur mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train
 - ◆ les périodes d'attente aux frontières, celles dues à des interdictions de circulation
 - ◆ et, pour les travailleurs mobiles conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette

Temps de conduite

- Composante du temps de travail, le temps de conduite doit respecter les limites fixées par le règlement européen n° 561/2006 directement applicable dans tous les États de l'Union européenne depuis le 11 avril 2007
 - ◆ Le règlement définit la durée de conduite comme la durée de l'activité de conduite enregistrée
 - automatiquement ou semi-automatiquement par un chronotachygraphe
 - ou manuellement comme mentionné à l'article 16-2 du règlement européen n° 3821/85 sur l'appareil de contrôle
 - ◆ La durée de conduite est limitée dans tous les pays communautaires à 56 heures maximum sur une semaine calendaire et à 90 heures sur deux semaines consécutives
 - ◆ La durée journalière de conduite est de 9 heures maximum et peut être portée à 10 heures maximum deux fois par semaine
 - ◆ Le conducteur doit respecter une pause de 45 minutes après 4 heures 30 de conduite maximum
 - Cette-ci peut également être prise en deux tranches dont la première est d'au moins 15 minutes et la seconde d'au moins 30 minutes

Repos compensateurs (1/3)

- L'accomplissement d'heures supplémentaires peut donner droit à l'attribution de repos compensateurs
 - ❖ Ceux-ci peuvent remplacer le paiement majoré des heures supplémentaires. Ils peuvent également être obligatoires à partir d'un certain seuil d'heures supplémentaires effectuées
- Dans les entreprises de transport routier de marchandises, l'article 4-5 du décret n° 83-40 modifié prévoit pour les personnels roulants des repos compensateurs trimestriels obligatoires dont la durée est égale à :

Nombre d'heures supplémentaires effectuées par trimestre	Droit à repos compensateur ouvert
De la 11 ^{ème} heure à la 79 ^{ème} heure	1 jour
De la 80 ^{ème} heure à la 108 ^{ème} heure	1,5 jours
Au-delà de la 108 ^{ème} heure	2,5 jours

Repos compensateurs (2/3)

- Lorsque le temps de service est, après accord, décompté sur quatre mois, la durée du repos compensateur obligatoire quadrimestriel est égale à :

Nombre d'heures supplémentaires effectuées par quadrimestre	Droit à repos compensateur ouvert
De la 55 ^{ème} heure à la 104 ^{ème} heure	1 jour
De la 105 ^{ème} heure à la 144 ^{ème} heure	2 jours
Au-delà de la 144 ^{ème} heure	3,5 jours

Repos compensateurs (3/3)

- La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les règles relatives aux repos compensateurs obligatoires
- ◆ L'article L.3121-11 modifié dispose désormais :
 - - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe
 - l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au delà du contingent annuel
 - ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise en compte de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au delà du contingent annuel (...)
 - Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent

Heures d'équivalence : droit commun (1/2)

- Les heures d'équivalence à la durée légale du travail ont pour base légale l'article L3121-9 du code du travail, qui dispose
 - ◆ « Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour les emplois déterminés comportant des périodes d'inaction
 - soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche
 - soit par décret en Conseil d'État
 - ◆ Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail
- L'institution d'une durée équivalente à la durée légale du travail a pour effet de reculer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires
 - ◆ Seules les heures accomplies au-delà de la durée équivalente sont considérées comme des heures supplémentaires.
- Le régime des heures d'équivalence existe dans certaines professions comportant des temps d'inaction
 - ◆ Comme le secteur médico-social, la santé ou le secteur des hôtels, cafés, restaurants

Heures d'équivalence : droit commun (2/2)

- Dans un arrêt relatif aux heures de surveillance nocturne des éducateurs d'établissements médico-sociaux, la Cour de justice des Communautés européennes a jugé que
 - ❖ ces périodes de surveillance doivent être considérées dans leur intégralité comme du temps de travail
 - ❖ dès lors que le salarié est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de se tenir à disposition de ce dernier
- Ces heures doivent ainsi être prises en compte dans leur totalité
 - ❖ lors de la détermination de la durée maximale
 - quotidienne et hebdomadaire
 - de travail autorisée par le droit communautaire (laquelle inclut également les heures supplémentaires)

Heures d'équivalence : le cas du TRM (1/4)

- Depuis le décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 modifiant le décret n° 83-40, la durée équivalente à la durée légale est
 - ❖ de 43 heures pour les grands routiers
 - ❖ et de 39 heures pour les autres personnels roulants (hors messagerie et convoyeurs de fonds)
- Sont considérées comme des heures supplémentaires
 - ❖ Seules les heures accomplies au-delà de 43 heures pour les grands routiers
 - ❖ et au-delà de 39 heures pour les autres personnels roulants (hors messagerie et convoyeurs de fonds)
- Sont toutefois rémunérées comme des heures supplémentaires (article 5-4 du décret n° 83-40)
 - ❖ les heures de temps de service effectuées
 - à compter de la 36ème heure par semaine jusqu'à la 43ème heure par semaine pour les grands routiers
 - et à compter de la 36ème jusqu'à la 39ème heure par semaine pour les autres personnels roulants (hors messagerie et convoyeurs de fonds)

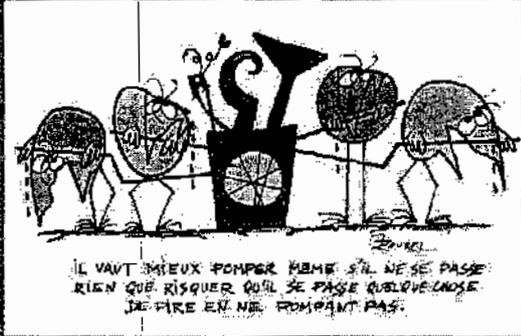
Heures d'équivalence : le cas du TRM (2/4)

- Suite à la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, le décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000, modifiant le décret n° 83-40, a instauré pour les personnels roulants marchandises une durée équivalente à la durée légale
 - ◆ Fixée à partir du 1^{er} février 2000 à 35 heures par semaine
- La durée du temps de service était établie par le décret n° 2000-69
 - ◆ à 39 heures par semaine pour les grands routiers (soit 4 heures d'équivalence)
 - ◆ et à 37 heures par semaine pour les autres personnels roulants (soit 2 heures d'équivalence)
- La durée de temps de service maximale hebdomadaire sur une semaine isolée était de 56 heures

Heures d'équivalence : le cas du TRM (3/4)

- Saisi par deux organisations syndicales attaquant le décret n° 2000-69, le Conseil d'Etat a jugé dans un arrêt du 30 novembre 2001 que
 - ◆ le décret ne pouvait fixer des durées maximales hebdomadaires de travail supérieures à la durée hebdomadaire maximale de travail (48h sur une semaine) augmentées des heures d'équivalence qu'il a déterminées
 - ◆ La durée hebdomadaire maximale de temps de service sur une semaine isolée devait être de
 - 48h + 4h d'équivalence, soit 52 heures maximum
 - et non de 56 heures maximum

La première condition de l'approche laicale est que ce ne peut être pire.

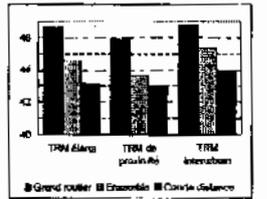


IL VAUT MIEUX POMPER MEME S'IL NE SE PASSE RIEN QUE RISQUER QU'IL SE PASSE QUELQUE CHOSE DE PIRE EN NE POMPANT PAS.

Le service de tramway
Les renseignements et bilan social annuel de 2006

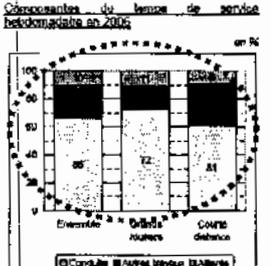
Le bilan social annuel de 2006 est disponible sur le site internet de la RATP : www.ratp.fr

Temps de service hebdomadaire moyen en 2006



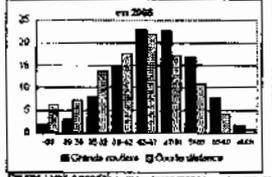
Zone	TRM (h)
Grand Ouest	~46
Essonne	~44
Concorde-Gare d'Orléans	~42

Composantes du temps de service hebdomadaire en 2006



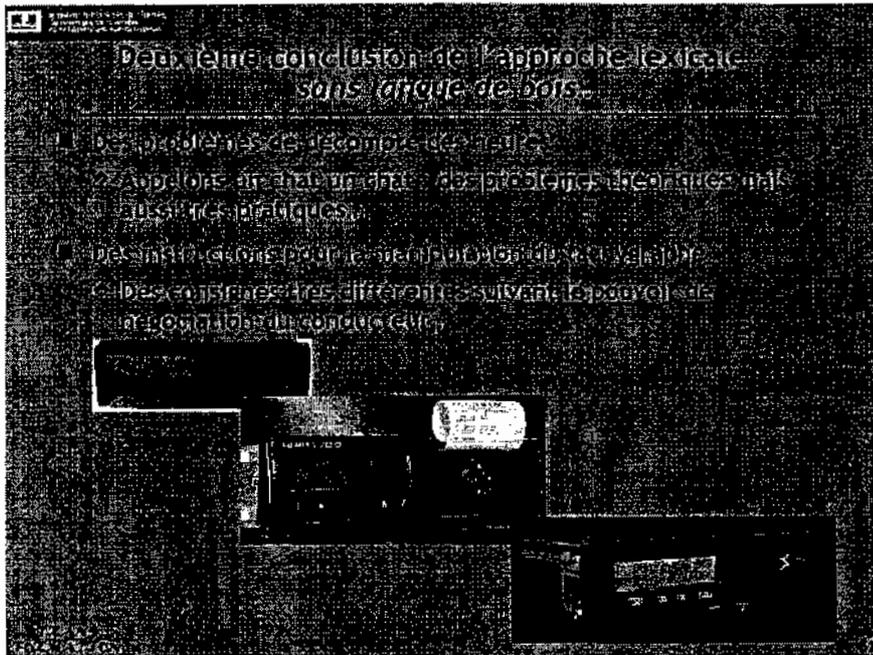
Zone	attente (%)	autres travaux (%)	conduite (%)
Grand Ouest	28	22	50
Essonne	22	22	56
Concorde-Gare d'Orléans	22	22	56

Décomposition des temps de service hebdomadaire



Catégorie	Temps (h)
Conduite	~20
Attente	~18
Autres travaux	~15

■ Les catégories « Attente » et « Autres travaux » : une part importante du temps de service et un enjeu stratégique pour tous les acteurs du TRM



Deuxième conclusion de l'approche lexicale sans aide de bois.

- Des problèmes de récompense de travail
- Des approches de travail de plus en plus complexes et techniques
- Des instructions pour le travail de plus en plus précises
- Des contraintes très différentes suivant le type de tâches à accomplir et le contexte



Historique

■ **Les grandes étapes de l'évolution du temps de travail dans le TRM**

TRANSFORMATION

52

1983 : le décret Fiterman (1/2)

- Les dispositions spécifiques à la durée du travail des conducteurs résultent du décret n° 83-40 dit « Fiterman » du 26 janvier 1983
 - ◆ Reprenant certains dispositifs déjà en place, le décret n° 83-40 confirme et précise l'application de modalités spécifiques à la catégorie des conducteurs
 - Les durées d'équivalences (conducteurs marchandises « courte distance »)
 - Le temps à disposition (conducteurs marchandises « grands routiers » et voyageurs)
 - ◆ On aboutit à une situation extrêmement complexe où le calcul du temps de travail (et donc sa rémunération) devient très difficile
 - ◆ Nombreuses notions et distinctions
 - Types de conducteurs (marchandises, voyageurs, déménagement, entretien, etc.)
 - Le temps de travail ou de service
 - Temps de repos ou coupures rémunérés selon leurs juxtapositions avec le temps de travail, assorti de nombreuses possibilités de modifications (après avis du comité d'entreprise)

1983 : le décret Fiterman (2/2)

- ◆ Définition de la durée du travail effectif
 - Égale à « l'amplitude de la journée de travail diminuée de la durée totale des interruptions dites « coupures » et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte »
- ◆ La notion de « temps à disposition » apparaît
 - « Périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passée sur le lieu de travail ou sur le véhicule pendant lesquelles le personnel ne dispose pas librement de son temps mais reste à disposition de l'employeur »
 - Ce temps de disposition est compté comme travail effectif pour une fraction égale à deux tiers (équipage de une personne)
- ◆ Le temps passé au service de l'employeur sur une journée de 12 h (13 h lorsque la durée de travail effectif excède 10 h) est fixé :
 - Sur une semaine isolée : 55 h par semaine
 - Sur une période de deux semaines : 52 h par semaine en moyenne
 - Sur une période de 12 semaines : 50 h par semaine en moyenne

1994 : le contrat de progrès

- Constatant le non respect du décret 83-40, le Contrat de progrès prévoit des mesures destinées à revenir dans la légalité
 - ◆ L'accord social du 23 novembre 1994 envisage une réduction progressive des horaires de travail
 - Grâce notamment à des négociations et à des accords dans les entreprises et à la baisse des charges sociales pour les entreprises qui s'inscrivent loyalement dans le contrat de progrès
 - Auparavant, il n'était pas rare que les conducteurs fassent plus de 60 heures dans la semaine
 - ◆ La mise en place du contrat de progrès supposait des négociations et des accords dans les entreprises
 - Elle s'est traduite par de nombreux conflits locaux et a débouché sur la constatation selon laquelle seules 30 à 35 % des entreprises mettaient en œuvre l'accord social de novembre 1994
 - Plus de transparence mais une situation qui reste insatisfaisante

Le décret de 1996

- L'épisode conflictuel de novembre 1996
 - ◆ Il débouche sur un accord sur le congé de fin d'activité
 - ◆ Mais pas de terrain d'entente sur la question du temps de travail
 - La question était de fixer :
 - le volume maximum des heures comprises dans l'amplitude
 - pouvant être considérées comme non travaillées
 - et donc non rémunérées
 - ◆ Le gouvernement doit prendre un décret
 - Le décret du 19 décembre 1996 fixe le principe d'un seuil maximal aux heures pouvant ne pas être rémunérées

2000 - 2002 : les décrets « Gayssot 1 et 2 »

- La « loi Aubry » sur les 35 h : application aux secteurs du transport avec modification du décret de 1983
 - ◆ Le décret 2000-69 (dit « Gayssot 1 ») du 27 janvier 2000
 - Il fixe à 56 h la durée de travail hebdomadaire maximum pour les conducteurs longue distance sur une semaine isolée
 - Cet élément sera jugé contraire au code du travail
 - Il fixe le temps de service
 - 39 heures (grands routiers ou longues distances) ou 169 heures par mois
 - 37 heures (160 h/mois) pour les autres personnels roulants
 - ◆ Le décret n° 2002-622 (« Gayssot 2 ») du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises
 - Rédaction nécessaire d'un nouveau décret en raison
 - D'ambiguïtés juridiques posées par le décret « Gayssot 1 »
 - des problèmes induits dans le secteur du transport

2005 : le décret 2005-306

- Transposition de la directive européenne 2002/15/CE relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier de marchandises
 - ◆ Réalisée par le décret n° 2005-306 du 31 mars 2005
 - ◆ Saisi par la plupart des organisations syndicales, le Conseil d'État en décide l'annulation jugeant que les modifications apportées par ledit décret relevait de sa compétence
- Ce décret fixe la durée du temps de service
 - ◆ pour les grands routiers à 43 h par semaine (ou 556 h par trimestre)
 - ◆ pour les courtes distances à 39 h par semaine (ou 507 h par trimestre)
- La durée de temps de service maximale hebdomadaire sur une semaine isolée est fixée à
 - ◆ 56 heures pour les grands routiers
 - ◆ 52 heures pour les autres personnels roulants
 - ◆ 48 h pour les conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds

Situation actuelle : le décret 2007-13 du 4 Janvier 2007

- Le décret 83-40 consolidé par le décret 2007-13 du 4 Janvier 2007
 - ◆ La durée hebdomadaire du travail des personnels roulants peut être calculée sur une durée supérieure à la semaine
 - Égale à 3 ou 4 mois (après accord d'entreprise)
 - ◆ L'article 5 définit la durée de travail effectif
 - Comme le « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles »
 - ◆ Le décompte du temps de travail dans le secteur du transport peut être calculé
 - Sur une base hebdomadaire, ce qui est de droit commun
 - mais peut également l'être de façon mensuelle, trimestrielle, voire quadrimestrielle par accord d'entreprise
- Le décret n° 2007-13 du 4 Janvier 2007, qui a modifié en dernier lieu le décret n° 83-40, fait l'objet actuellement d'un recours devant le Conseil d'État

Derniers développements de 2008

- La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail modifie le code du travail
 - ◆ Notamment en matière d'heures supplémentaires, de contreparties obligatoires en repos et d'aménagement annuel du temps de travail
 - Un accord d'entreprise ou de branche fixe les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires effectuées au delà du contingent, sans qu'il n'y ait obligation d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail
 - Cet accord peut également prévoir les contreparties en repos accordées au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent
 - La distinction entre entreprises de plus et de moins de 20 salariés est supprimée
 - ◆ Un accord d'entreprise ou un accord de branche peut définir la répartition des horaires de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
- Octobre 2008 : la Commission européenne adopte une proposition de modification de la directive 2002/15/CE sur les temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier
 - ◆ Proposition visant à garantir l'application des règles actuelles sur le temps de travail aux faux travailleurs indépendants

En forme de bilan de l'approche historique

- **Un avis d'expert sur l'évolution générale du droit de la durée du travail en France**
 - ✦ **In Droit du Travail - Droit vivant (17ème édition - 2008) de Jean-Emmanuel Ray (pages 120 à 150)**
 - **Objet de la première loi du travail en France (22 mai 1841), mais aussi de la convention n°1 de l'OIT, la durée du travail a été l'une des premières revendications des salariés**
 - **Au-delà de la fatigue liée au travail, elle dessine en creux le temps non contraint : la vie personnelle et familiale, les loisirs, bref le « temps libre »**
 - **Puis, renversement dont l'histoire est friande**
 - **La durée du travail hier considérée comme le noyau dur de l'ordre public de protection est devenue depuis 1982 le cheval de Troie de la flexibilité dans l'entreprise, demanderesse de négociations sur ce thème**
 - **L'évolution de 2008 : renversement de la hiérarchie des normes**
 - **Une simplification sur certains points mais, au passage, le droit de la durée du travail est devenu définitivement une « monstruosité juridique »...**

**Avant d'en finir
avec la perspective historique**

- **Un regard sur les prochaines grandes étapes dans le transport routier de marchandises**
 - ✦ ***Il va encore se passer des choses...***

**TRANS
FORMATION**

72

Les prochaines grandes étapes dans le transport routier de marchandises (1/2)

- 1er mai 2009
 - ◆ Le cabotage est autorisé pour les transporteurs ressortissants de 7 États ayant adhéré à l'UE au 1er mai 2004 non encore autorisés (Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Estonie)
- 1er septembre 2009
 - ◆ La formation initiale (FIMO) et la formation continue (FCOS) sont obligatoires au niveau communautaire
- 1er janvier 2010 :
 - ◆ Passage de 2 à 3 % de journées de travail contrôlées
- 2011
 - ◆ Mise en place de la redevance PL
- Courant 2011
 - ◆ Entrée en vigueur du paquet routier qui fixe les conditions pour l'accès à la profession et l'accès au marché

Les prochaines grandes étapes dans le transport routier de marchandises (2/2)

- 1er janvier 2012
 - ◆ Le cabotage est autorisé pour les transporteurs ressortissants de Bulgarie et Roumanie
- 2012
 - ◆ Harmonisation des droits d'accise sur le gazole, doit contribuer à l'unification de la taxation du gazole. L'impact n'est pas direct sur la facturation du gazole; les taux dans le cadre de la directive « énergie » ne sont pas touchés.
 - ◆ Eurovignette III révision de la directive sur les droits d'usages et vignettes dus par les PL, la révision introduit la possibilité d'intégrer dans ces droits les coûts externes (pollution, bruit et congestion)
- Enfin,
 - ◆ L'avenir des entreprises de transport routier de marchandises sera très certainement marqué par les évolutions techniques, le développement du TMS - *transport management system* ou système de gestion des transports - et de l'informatique embarquée
 - Des logiciels permettent ainsi de gérer le parc de véhicule, de planifier les trajets en fonction des heures de conduite disponibles

3 C

Enjeux

- Une interprétation (personnelle) du « jeu d'acteurs »

TRANS
FORMATION

75

Trois rubriques pour tenter de décoder le jeu d'acteurs

- 1 - La dynamique globale du système
 - ◆ Comment fonctionnent les interactions ?
- 2 - Le degré de partage de l'argumentaire
 - ◆ Existe-t-il une convergence sur la formulation du problème ?
Sur le diagnostic initial ? Sur les menaces et les opportunités ?
- 3 - Le degré de partage sur le processus
 - ◆ Existe-t-il une convergence sur la méthode pour trouver la solution ?

- *Rappel méthodologique : difficile de se mettre d'accord sur les solutions si on n'est pas d'accord sur le diagnostic...*

TRANS
FORMATION

76

**Hypothèses
sur la dynamique globale
du jeu d'acteurs**

TRANS
FOCUSION

77

**Une dynamique collective complexe
mais qui comporte des aspects positifs importants (1/2)**

- Perçue en extériorité, une certaine évolution dans les images réciproques des partenaires sociaux
 - ◆ Les partenaires sociaux : des stéréotypes moins utilisés qu'avant pour évoquer l'autre partenaire
 - Certes, toujours quelques propos traditionnels de part et d'autre
 - Les patrons ceci, les syndicalistes cela...
 - Mais des convergences significatives
 - Une reconnaissance de compétence chez les autres interlocuteurs
 - ⇒ Fondement d'une légitimité pour dialoguer et négocier
 - Une prise en compte des préoccupations des partenaires
 - ⇒ Synthèse très concise : compétitivité nécessaire des entreprises, préservation du pouvoir d'achat des salariés
 - Un accord sur la nécessaire spécificité du TRM
 - ⇒ Des situations particulières et en même temps la nécessité d'améliorer l'attractivité du secteur pour préserver les entreprises et les emplois
 - ◆ L'Administration : un « tiers » dans une position délicate...
 - Témoin, arbitre, recours, garant, facilitateur, etc.

TRANS
FOCUSION

78

Une dynamique collective complexe mais qui comporte des aspects positifs importants (2/2)

- Une longue expérience de la négociation collective
 - ❖ Des « partenaires » qui se connaissent bien
 - Un dialogue certes imparfait mais pas de conflit grave depuis 10 ans
 - ❖ Des accords au niveau de la branche (et plus encore au niveau des entreprises)
 - L'accord du 12 novembre 1998 sur la rémunération des amplitudes, l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, l'accord du 23 avril 2002 sur la rémunération des heures de temps de service
- Un même intérêt pour sauvegarder et développer le métier
 - ❖ Le transport : une passion ?
 - Certes un problème d'attractivité pour les futurs salariés
 - Mais un attachement fort au métier pour les acteurs en place, organisations syndicales et employeurs
- Une même curiosité, teintée de scepticisme...
 - ❖ Claude Liebermann : un œil neuf sur des problèmes anciens, dans un nouvel espace de dialogue ?

TRANSFORMATION 79

Un contexte qui oblige à bouger

- Une nouvelle donnée économique et sociale
 - ❖ Un contexte qui a beaucoup changé depuis six mois
 - La perception d'une crise économique avec un fort impact social
 - ❖ Le thème du développement durable
 - L'opinion publique et les camions : utiles mais toujours plus nombreux...
- Une nouvelle approche du temps de travail
 - ❖ D'une logique de raccourcissement du temps de travail à une logique d'allongement de la durée du travail
 - « Travailler plus pour gagner plus »
 - Loi du 20 août 2008, loi TEPa : des règles qui changent la donne
 - ❖ La question pour le TRM : comment s'inscrire dans les nouveaux dispositifs ? Quels scénarios d'évolution ?
 - Déqualification de certaines catégories de temps
 - Temps blanc, temps noir, temps gris
 - Indemnisation ou rémunération de certains temps
 - L'enjeu des « charges sociales » : des visions différentes suivant qu'on est côté employeur ou côté salarié

TRANSFORMATION 80

Hypothèses : les points critiques pour les organisations syndicales

Points critiques concernant l'argumentaire d'une négociation (1/3)

Syndicats

- Peu d'adhésion sur une certaine vision de la compétition européenne
 - ◆ Des thèmes dont la crédibilité n'est plus assurée aux yeux des syndicats
 - « On perd des parts de marchés et les barbares sont à nos portes »
 - « On nous a déjà fait le coup avec l'Espagne et le Portugal »
 - « La profession se fait des croche-pattes franco-francats »
 - « Les flottes low-cost ? Ce sont les entreprises françaises qui utilisent des polonais et des roumains »
 - « Ce sont les parts de l'industrie française qui sont attaquées à l'international »
 - « La France peut donner des leçons aux pays du Sud mais pas à ceux du Nord »
 - « De toutes façons, les entreprises ne peuvent échapper au fait que le marché est désormais ouvert en Europe »

Syndicats

Points critiques concernant l'argumentaire d'une négociation (2/3)

- Des exigences fortes à faire prendre en compte dans toute négociation
 - ◆ Les revenus des conducteurs doivent être préservés
 - Ou améliorés...
 - ◆ « Plus de social » contre « Moins de sécurité » ?
 - Cela ne sera pas possible...
 - ◆ Sélecteur du chrono tachygraphe et respect des règles
 - La profession a du mal à appliquer les normes d'une façon acceptable pour les salariés
 - Dépassement des limites, non respect des temps de coupure, - primes à la mauvaise manipulation du tachygraphe » ; ...
 - En sens inverse, une hantise sur le terrain : « On me débarque car j'ai fait trop d'heures »
 - Se mettre d'accord sur des manipulations du sélecteur simples pour tout le monde

TRANS
FORMATION

83

Syndicats

Points critiques concernant l'argumentaire d'une négociation (3/3)

- Des difficultés liées aux évolutions récentes du droit social
 - ◆ Préserver le rôle de la négociation au niveau de la branche
 - Seul niveau pour imposer des normes applicables à tous
 - ◆ Repos compensateurs, équivalences, etc. dans le TRM
 - Méfiance...
 - La pratique actuelle des RC pour les salariés (RC non pris) : plutôt un moyen de pression pour une éventuelle transaction de départ
 - Demain : une mécanique pour faire disparaître les repos compensateurs et pour transformer des heures payées (dont les heures d'attente) en heures gratuites ?
 - Faire « travailler plus » sans que ça coûte plus cher à personne : un scénario plausible ?
 - Autrement dit, un objectif clair
 - Préserver les acquis de la situation actuelle, voire trouver mieux

TRANS
FORMATION

84

Syndicats

Points critiques concernant le processus d'une négociation (1/2)

- La situation générale du syndicalisme en France - et aussi dans le TRM
 - ◆ L'évolution sociétale
 - Des salariés toujours plus individualistes
 - ◆ Un émiettement syndical qui prévaut encore aujourd'hui
 - Aspects peu favorables pour soutenir fermement des positions
 - En général, pas de prime aux positions plus constructives...
- Méfiance et scepticisme
 - ◆ Un ressenti de « trahisons » possibles dans le dialogue social
 - 13ème mois, clause de revoyure dans les accords salariaux
 - Sur le terrain, des discriminations contre les syndicats dans les entreprises

TRANS
FORMATION

Syndicats

Points critiques concernant le processus d'une négociation (2/2)

- Des préoccupations de méthode
 - ◆ Changer la culture de négociation pour négocier à froid plutôt que dans la tension
 - Arrêter de faire du coup par coup, de réagir toujours à chaud
 - - La philosophie de l'accord, c'est ce qu'on n'a pas écrit... -
 - ◆ Étendre le climat constructif des rencontres bilatérales avec les employeurs à la négociation collective
 - En bilatéral, ça se passe plutôt bien - mieux que tous ensemble...
 - ◆ Aborder l'ensemble des aspects concernant le conducteur
 - Pas seulement sur les salaires : les classifications, le recrutement, la GPEC, la formation professionnelle, l'efficacité du contrôle, la pénibilité et les seniors, les sédentaires, la sécurité au travail, ...
 - ◆ Prendre en compte la particularité des spécificité des métiers des conducteurs
 - Le droit commun n'est pas directement applicable
- Calendrier et rythme d'une négociation sur la durée du travail
 - ◆ Difficile de construire une position de négociation tant que le résultat du recours devant le Conseil d'Etat n'est pas connu

TRANS
FORMATION

Hypothèses :
les points critiques pour les
employeurs

TRANS
FORMATION

Points critiques
concernant l'argumentaire d'une négociation (1/2)

Employeurs

- Une préoccupation partagée d'harmonisation de la durée du travail des conducteurs en Europe : diminuer le coût en France
 - ◆ Le constat d'un décalage flagrant dans le mode de décompte des heures :
 - Les distorsions de concurrence : « Le compteur français tourne plus vite que les autres »
 - Sans parler des États qui aident davantage les entreprises du TRM (L'Espagne, par exemple)
 - ◆ Tirer parti des opportunités
 - Le système des équivalences ne fonctionne pas si mal mais comment le faire évoluer pour profiter des allègements fiscaux prévus dans les nouvelles dispositions pour les autres secteurs économiques ?
 - « On a besoin d'outils adaptés, pas forcément d'argent »
 - ◆ Un aspect complémentaire, sur le fond
 - Comment mettre à jour la convention collective à droits et coûts constants ?

TRANS
FORMATION

Points critiques concernant l'argumentaire d'une négociation (2/2)

- **Le renversement de la hiérarchie des normes**
 - ◆ **La source de futures pratiques de terrain... 'hors norme'...**
 - Suppression des autorisations préalables et contingents d'heures supplémentaires fixes au niveau de l'entreprise
 - Le coût de la compétitivité n'est pas le même selon la taille et l'organisation des entreprises
 - ◆ **Les limites des dispositions dérogatoires prises par décret**
 - Une réglementation spécifique sécurisée par un dispositif législatif ?
 - Comment quitter le dérogatoire tout en reconnaissant la spécificité TRM ?
 - En même temps, les limites des dispositifs franco-français... qui pénalisent les entreprises françaises
 - Mais la directive européenne TRM est elle-même dérogatoire au droit européen...
 - ◆ **Et une question en suspens**
 - La décision attendue du Conseil d'État : une annulation, même partielle, ne serait pas une bonne nouvelle...
 - Allonger la durée de vie probable des futurs textes, se mettre à l'abri des jurisprudences successives, ...

Points critiques concernant le processus d'une négociation

- **Un émiettement de la représentation des employés**
 - ◆ **La défense d'intérêts différents permet-elle aux employés de se retrouver sur des propositions communes ?**
 - Des conditions et des contenus de négociation différents suivant les secteurs d'activité
 - Quel périmètre pour un socle collectif - par rapport à une individualisation trop poussée ?
- **Le dialogue social au niveau de la branche**
 - ◆ **Susciter l'adhésion de partenaires suffisamment représentatifs pour qu'un accord trouve une application efficace**

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DES TRANSPORTS

Hypothèses : les points critiques pour l'Administration

TRANS
FORMATION

91

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DES TRANSPORTS

Administration

Une place institutionnelle inconfortable

- Une mission dont les enjeux sont considérables
 - ❖ Santé des travailleurs, sécurité routière, développement durable, protection des intérêts économiques nationaux
 - ❖ Avec des voisins européens qui n'ont pas la même sensibilité et ne veulent pas importer la législation française...
 - Le temps de travail au Royaume-Uni, en Espagne ou en Italie...
 - Tous les États n'ont pas encore transposé...
- Avoir à trancher lorsque le dialogue entre les partenaires sociaux est infructueux
 - ❖ Le Code des Transports prévu pour 2009
- Articuler le rôle avec d'autres entités
 - ❖ Medad, Travail, Bercy, Sécurité sociale, ... et Matignon, voire l'Élysée... ?
- Se donner les moyens du contrôle : faire appliquer la règle
 - ❖ Au plan qualitatif : l'objet du contrôle (l'amplitude : une donnée plus facile à contrôler ?), la formation (des contrôleurs)
 - ❖ Au plan quantitatif : le nombre, la sélection des priorités, ...

TRANS
FORMATION

92

Le thème de l'insécurité juridique

- La pratique du recours dans le TRM
 - ❖ Une suite de... répétitions de la même situation...
 - ❖ Sortir du *syndrome de Pénélope* : on écrit, on ré-écrit...
- Des temporalités pas immédiatement compatibles
 - ❖ La difficulté de maîtriser les calendriers et d'être entendus sur son expertise lorsque, par définition, le niveau politique est moins stable que l'Administration
 - ❖ La pression du politique ne facilite pas la sécurisation des textes
- Les équivalences
 - ❖ Un outil qui a bien servi mais un concept qui n'est plus très tendance aujourd'hui (cf. le secteur HCR)...

4

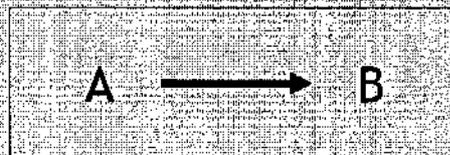
Suggestions méthodologiques pour avancer

La suite du « Discours de la méthode »

- Quatre principes de base pour la conduite du changement socio-technique

1 - La façon de s'y prendre, clef de la réussite des projets

- Le point A : disposer d'un diagnostic minimal mais fiable
 - ◆ Un diagnostic partagé prépare des solutions appropriées
- Le point B : élaborer une vision suffisante de la cible
 - ◆ Le cap visé : objectifs, contraintes, calendrier



- La flèche : un processus conçu pour favoriser la transition
Les dispositifs de travail sont interprétés par les acteurs
 - Le rôle proposé à chaque acteur : cohérent par rapport aux objectifs affichés ?
- Existe-t-il un consensus minimal sur le diagnostic, la méthode, et le cap visé ?

Claude Bernard 1813 - 1878

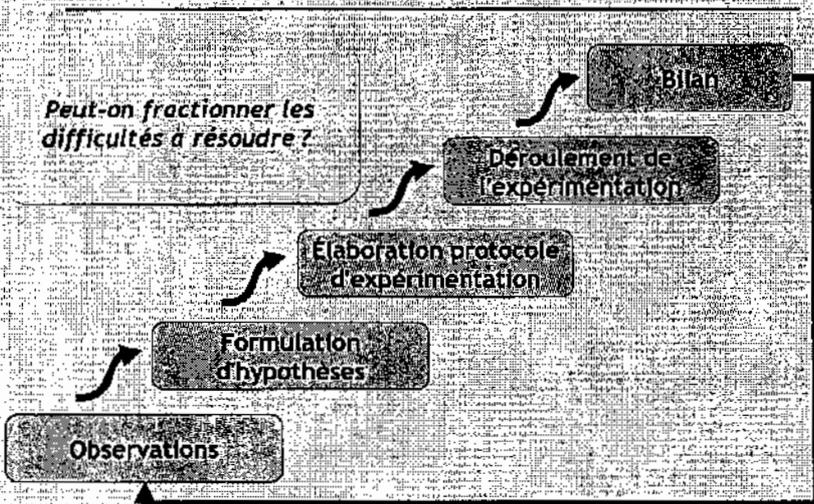
Claude Bernard, né en 1813 à Saint-Julien dans une famille de fermiers, fit ses études à Villefranche puis il fut ensuite assistant chez un pharmacien à Lyon. A 21 ans, il partit pour Paris avec 2 pièces de théâtre qu'il avait écrites et qu'il présenta à Saint-Marc Girardin, professeur de littérature à la Sorbonne. Mais ce dernier lui conseilla de les jeter au feu et, puisqu'il ne voulait pas se tourner vers la médecine. C'est donc sans véritable vocation que Bernard s'inscrit à la Faculté de médecine. Il obtint son doctorat en médecine, mais fut jugé être un étudiant plutôt médiocre, à en juger par son classement au concours de l'externat (26^e sur 29) et par son échec au concours pour l'agrégation de médecine, le sang ayant été jugé "au-dessous de médiocre" par les jurés.



C'est à l'école de médecine de Paris qu'il découvrit sa passion pour la recherche lorsqu'il vit pour la première fois un animal expérimental. Il devient donc l'assistant de François Magendie. C'est sous sa direction que Bernard expérimenta l'effet du sang sur le cœur. Son œuvre *L'Introduction à la médecine expérimentale* est une référence majeure.

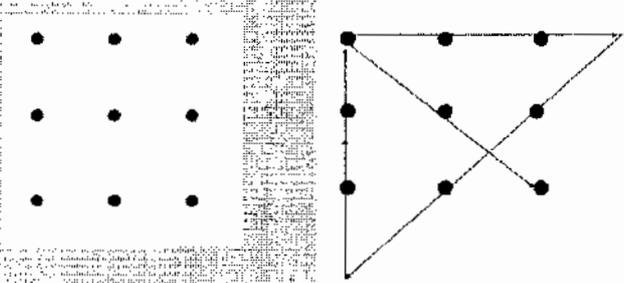
Connu surtout pour la découverte de la glycogénine du foie, c'est à Saint-Julien, au milieu des vignes, qu'il donna sa forme définitive à "l'Introduction à l'étude de la médecine expérimentale" (1865), une œuvre maîtresse. Il tenta d'esquisser une théorie générale de la biologie dans "la science expérimentale" (1876) et des leçons sur les phénomènes communs aux animaux et aux végétaux. Il avait été membre de l'Académie des sciences, professeur à la Sorbonne et au Collège de France, membre de l'Académie française, sénateur d'Empire, il avait appartenu à plusieurs sociétés savantes de Stockholm à Constantinople.

2 - Avant de généraliser : expérimenter pour apprendre



3 - Pour trouver la solution, il faut parfois savoir sortir du cadre...

- À l'aide de quatre traits droits de crayon, vous devez rejoindre tous les points sans lever le crayon
 - ◆ Ne pas s'enfermer dans des approches trop restrictives



Existe-il un moyen de traiter la question posée sans s'enfermer dans un cadre trop étroit ?

4 - Créer les conditions de la confiance entre tous les acteurs

- Poser les questions dans un cadre suffisamment large et précis
 - ◆ Conjuguer forte directivité et vraie participation
 - Pas de participation sans directivité
 - Définir le cadre du projet : objectifs, contraintes, moyens, calendrier, modes de reporting
- Consolider la confiance entre acteurs sans perdre de vue la question du rythme du changement
 - ◆ Se poser en permanence les bonnes questions face au choix :
 - Stratégie du salami ou de la stratégie de la rupture ?
 - Trop lentement, il ne passe rien...
 - Trop vite, il ne se passe plus rien...

Qui fixe le cadre ? Qui formule les premières propositions ?
Qui détermine le calendrier ?


 République Française
 Ministère de l'Éducation Nationale
 Direction des Ressources Humaines

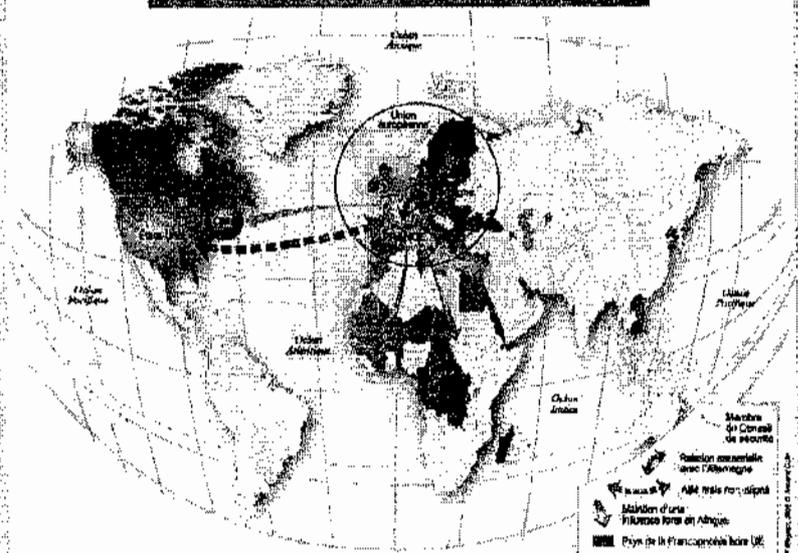
En forme de conclusion : une métaphore

■ **Midi à sa porte ?**


10

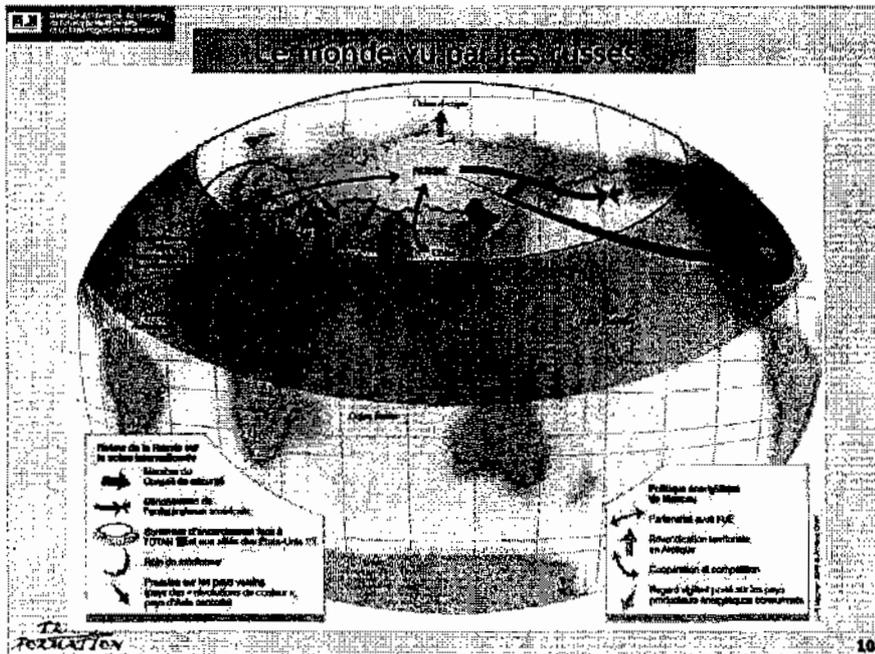
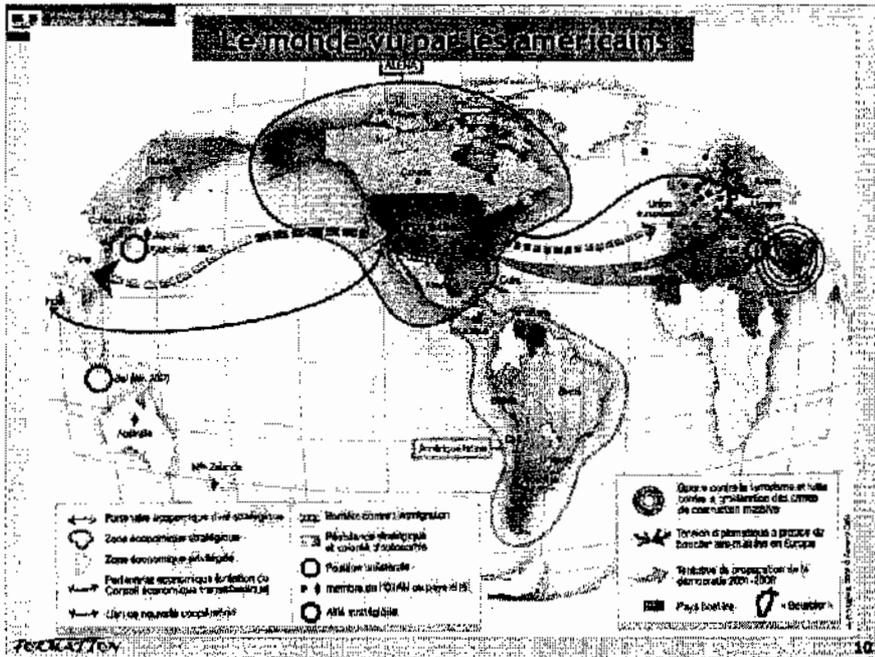

 République Française
 Ministère de l'Éducation Nationale
 Direction des Ressources Humaines

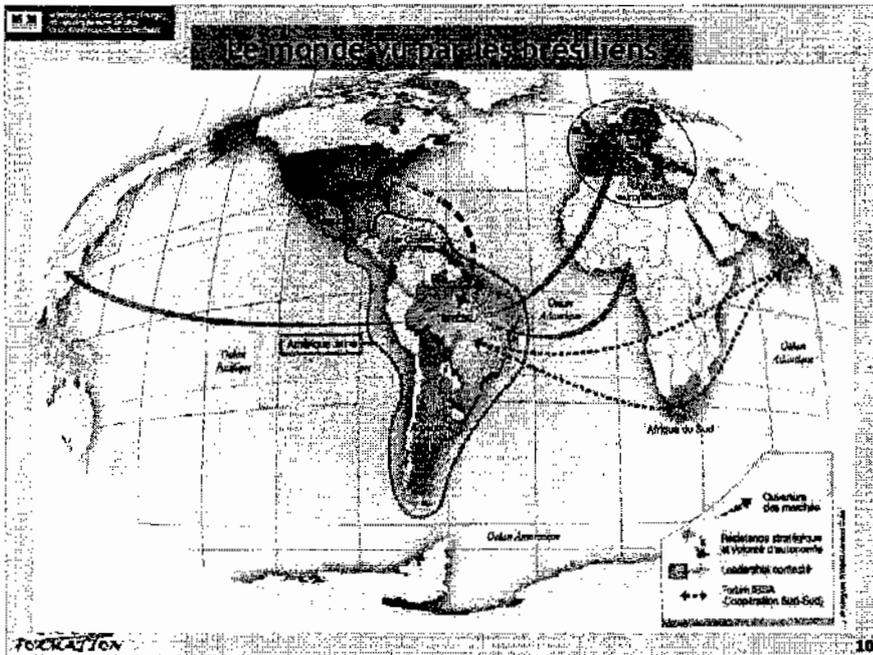
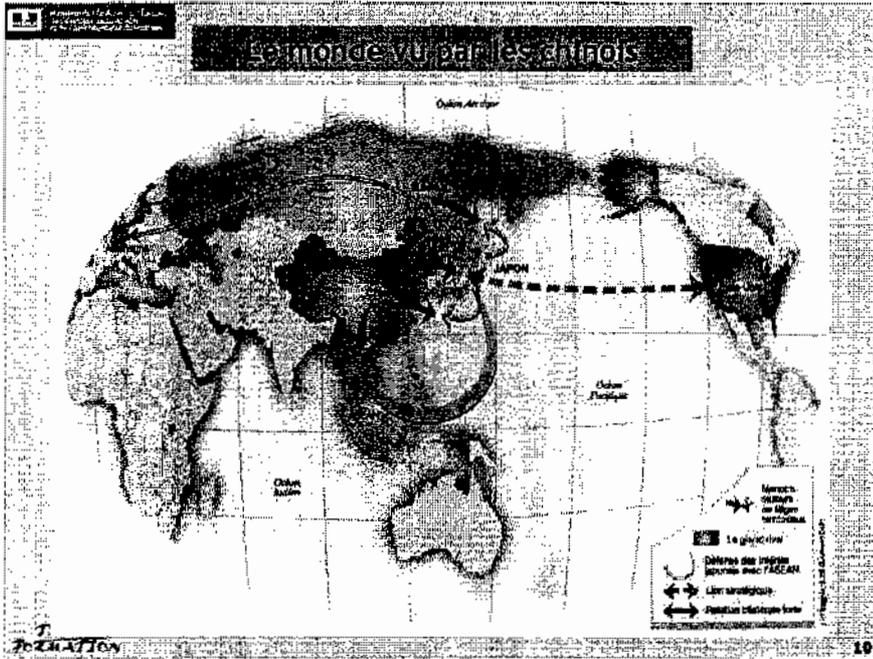
Le monde vu par les Français



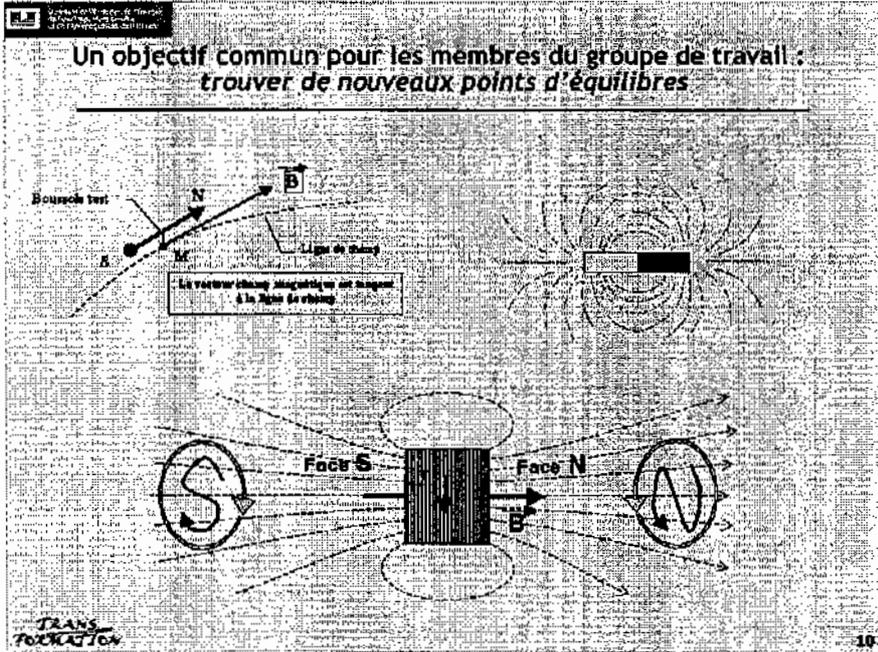

10

Extraits de Atlas du monde global (Boniface, Védrine), Armand Colin, 2008





**Il est légitime
que chacun défende sa vision propre,
et, en même temps,
chacun doit assumer, avec les autres,
une responsabilité collective**



Et maintenant ?

■ Au travail

et bonne chance Monsieur Liebermann !

Annexe 5 :

Fiches décrivant les trois scénarii retenus (JACQUES BARTHELEMY et ASSOCIES)

JACQUES BARTHÉLÉMY & ASSOCIÉS

ANNEXE V - LES TROIS SCENARI RETENUS

Scénario 1 : Inclusion des équivalences dans le temps de travail effectif

Principe

Dans ce scénario, les huit heures (grands routiers) ou 4 heures (autres, à l'exception des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds) d'équivalence sont intégrées dans le temps de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont décomptées conformément au droit commun national au-delà de la durée légale du travail soit 35 heures.

Avantages résultant de ce scénario

Ils se résument uniquement en avantages sociaux et fiscaux

Pour les conducteurs, toutes les heures accomplies au-delà de 35 heures étant des heures supplémentaires, elles ouvrent droit aux exonérations sociales et fiscales attachées aux heures supplémentaires. Actuellement, seules celles accomplies au-delà de 43 ou 39 heures sont éligibles.

Il convient toutefois d'attirer l'attention sur trois points :

- les exonérations prévues par la loi du 21 août 2007 ne seront pas obligatoirement pérennes ;
- si la rémunération des heures supplémentaires est exclue de l'assiette de l'impôt sur le revenu, elle est prise en compte pour la détermination du revenu fiscal de référence (RFR) et le calcul de la prime pour l'emploi (L. 21 août 2007, art. 1^{er} II et III ; *Instruction DGI n° 58 du 30 mai 2008*) ; l'avantage peut donc se trouver affaibli.
- il n'est pas possible d'exclure, même si peu probable, qu'à l'occasion d'un contrôle Urssaf, il soit soulevé le fait que certaines des heures supplémentaires n'en soient pas réellement au regard de la notion de temps de travail effectif.

Pour l'entreprise, l'impact est double mais très mesurée (Cf. Tableaux 1 et 2)

- les heures supplémentaires n'ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales qu'à hauteur de 0,50 euros (plus de 20 salariés) ou 1,50 euros (au plus 20 salariés) ;
- le coefficient de calcul de la réduction générale des cotisations patronales (Fillon) est légèrement amélioré.

Contraintes

① L'intégration de toute les heures d'équivalence dans le temps de travail effectif, alors qu'il est indéniable que certains de ces temps ne sont pas du temps de travail effectif conduit à ce que celui-ci ne correspond ni à la définition nationale du temps de travail effectif, ni à celle de la directive européenne du 11 mars 2002.

② Le temps de travail disponible est plus faible. Dès lors que toutes les heures sont considérées comme du temps de travail effectif, les durées de temps de service maximales hebdomadaires prévues par le décret du 4 janvier 2007 tenant compte des équivalences ne peuvent plus servir de référence. La limite hebdomadaire maximale absolue de 48 heures (*C. trav. art. L. 3121-35*) et la durée moyenne hebdomadaire dérogatoire de 46 heures propre aux salariés des entreprises de transport (*ancien article L. 212-18*) trouvent à s'appliquer. Même s'il doit actuellement être tenu compte de la durée de 48 heures (ou 624 heures par trimestre ou 830 heures par quadrimestre) prévue par la directive du 11 mars 2002, cette limite s'entend au sens de la définition du temps de travail tel que précisée par la directive européenne c'est-à-dire hors temps de disponibilité tels que définis à l'article 3 c de ladite directive.

En prenant en compte dans le temps de travail les temps de disponibilité, de fait, la marge d'heures de travail disponibles se restreint.

③ Temps disponible moins important et limitation en conséquence des rémunérations concourent à aggraver la distorsion avec la situation de certains conducteurs européens.

④ La seule situation dans laquelle ce scénario serait pleinement justifié serait celle de conducteur dont la nature de l'activité ne comporte aucun temps de disponibilité. L'hypothèse est peu vraisemblable sauf à remettre en cause le principe même des équivalences mis en place par le décret du 4 janvier 2007. En effet, les conducteurs pour lesquels l'absence de disponibilité est incontestable (conducteur de messagerie) ne sont pas soumis à un régime d'équivalence, la durée de leur temps de service étant fixée à 35 heures

④ Une adaptation des dispositions légales et réglementaires est nécessaire (Cf. *infra II*)

Scénario 2 : Exclusion du temps de travail des temps de disponibilité

Principe

Dans ce scénario, les temps de disponibilité ne sont plus pris en compte et ne sont pas rémunérés

Le temps de travail effectif comprend uniquement le temps de conduite et tous les autres travaux afférents à l'activité. Sont exclus les temps de disponibilité.

Toute l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux durées maximales repose sur le temps de travail effectif ainsi défini.

Avantages résultant de ce scénario

Au regard de la notion de temps de travail, ce scénario s'appuie sur la définition et le sort des temps de disponibilité au sens de la directive du 11 mars 2002. Ils sont exclus du temps de travail et ils ne sont pas obligatoirement rémunérés. Il est proche de la définition du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail, même si les temps de disponibilité ne sont pas identifiés en tant que tels dans le Code du travail. En effet, la Cour de cassation a considéré que lorsque le conducteur peut vaquer à des occupations personnelles, le temps d'attente ou de pause, peu important leur brièveté et le lieu ne constituent pas du temps de travail effectif (*Cass. soc., 23 mars 2007, n° 05-41.144 ; Cass. soc., 7 février 2006, n° 04-42.823*)

Par rapport au précédent scénario, celui-ci maintient, tout du moins en théorie, un temps de travail disponible équivalent à l'actuel.

Pour l'entreprise, le seul avantage en matière de coût résiderait dans les conséquences de la diminution de la rémunération brute du fait de l'exclusion des temps de disponibilité et l'absence de toute compensation de celle-ci.

Contraintes

- ① L'exclusion des temps de disponibilité du temps de travail effectif, sans indemnisation particulière favorise la fraude quant à la manipulation des temps du chronotachygraphe et le risque de contentieux doublé d'un risque de distorsion de la concurrence.
- ② La rémunération des conducteurs est affectée ; le maintien des revenus suppose un accroissement du nombre d'heures supplémentaires accomplies lesquelles ne génèrent qu'un avantage minime par application de la loi du 21 août 2007 au niveau du salaire effectivement perçu. Seul est plus significatif l'avantage fiscal mais celui-ci peut avoir par ailleurs des conséquences négatives (SFR et prime pour l'emploi).
- ③ Une adaptation des dispositions légales et réglementaires est nécessaire (Cf. infra II)

Scénario 3 : Identification et indemnisation des temps de disponibilité

Principe

Le temps de travail effectif comprend uniquement le temps de conduite et tous les autres travaux afférents à l'activité. Sont exclus les temps de disponibilité.

Toute l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux durées maximales repose sur le temps de travail effectif ainsi défini.

Les temps de disponibilité sont identifiés par voie conventionnelle et appréciés en fonction des spécificités de chaque activité. Ils sont fixés forfaitairement ou dans la limite d'un plafond et donne lieu à indemnisation définie par voie conventionnelle.

Avantages

Au regard de la notion de temps de travail, ce scénario s'appuie sur la définition des temps de disponibilité au sens de la directive. Ils sont exclus du temps de travail. Il est proche de la définition du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail, même si les temps de disponibilité ne sont pas identifiés en tant que tels dans le Code du travail.

Ce scénario permet de prendre en compte la spécificité de chaque métier du transport.

L'identification et la forfaitisation des temps de disponibilité permettent de limiter le risque de manipulation des temps du chronotachygraphe.

Les revenus des conducteurs sont préservés, voire améliorés de par l'application des exonérations de la loi du 21 août 2007. Pour l'entreprise, en l'état actuel des dispositions régissant les cotisations sociales, la baisse des coûts n'est pas significative. En effet, le bénéfice des réductions des cotisations patronales en application de la loi du 21 août est limité et la réduction générale des cotisations est impactée par « l'indemnisation » des temps de disponibilité.. Des propositions d'aménagement sont toutefois possibles.

Contraintes

① Nécessité de définir et de quantifier par voie conventionnelle les temps de disponibilité. Le choix de tenir compte de la spécificité de chaque métier du transport remet au premier plan la révision des classifications. Mais est-ce réellement une contrainte ?

② L'avantage pour les salariés en matière de rémunération ne résulte que des effets de l'application de la loi du 21 août 2007 quant aux exonérations sociales et fiscales attachées aux heures supplémentaires. L'absence de garantie quant à la pérennité du dispositif ne peut conduire à considérer que l'objectif d'assurer une augmentation des revenus nets des salariés soit pleinement assuré. Une revalorisation des salaires, qu'il s'agisse du salaire de base minimum conventionnel ou d'éléments de valorisation du travail est souhaitable, mais elle a un impact automatique sur les coûts des entreprises sauf à trouver des solutions innovantes permettant de concilier la volonté de revalorisation des salaires et les coûts pour l'entreprise.

③ Une adaptation des dispositions légales et réglementaires est nécessaire (*Cf. infra II*)

Annexe 6 :

Réflexion sur les modalités de la réduction générale des cotisations

ANNEXE 6 : Réflexion sur les modalités de calcul de la réduction générale des cotisations

La réduction générale des cotisations Fillon dans la formule actuelle, a pour effet de favoriser les entreprises dont les salaires sont égaux ou très proche du Smic. Il en résulte que, compte tenu de la sensibilité des organisations patronales au montant des charges sociales patronales, toute évolution de la rémunération horaire est pénalisée, les entreprises devant payer la majoration de salaire et la majoration des charges, amplifiée par la baisse du taux d'exonération.

A une période où le législateur (*Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, article 27*) invite les partenaires sociaux à renégocier le salaire minimum professionnel, il peut apparaître peu cohérent que ces revalorisations ne soient prises en compte pour la détermination du coefficient de la réduction générale des cotisations qu'à hauteur maximum du Smic. Il est vrai que le dispositif issu de cette loi a été conçu pour pénaliser les branches qui ne relèveraient pas leurs minima conventionnels au moins au niveau du Smic.

Une mesure en faveur des bas revenus serait de concilier cette mesure avec une limitation des coûts induits pour les entreprises, de manière à faire de cette réduction pour les bas salaires un élément dynamique de leur revalorisation et du pouvoir d'achat.

Un aménagement de la formule de calcul de la réduction générale des cotisations patronales pourrait le permettre. Il faudrait par exemple retenir dans la formule, non pas le montant mensuel du Smic, mais le montant du salaire minima conventionnel pris en compte, dans une limite à déterminer.

L'adoption d'une telle mesure permettrait de favoriser une évolution conventionnelle positive des salaires. Elle ne pourrait cependant être limitée au seul secteur du transport, ce qui rend son examen et sa discussion au niveau interministériels particulièrement délicats.

Des hypothèses précises et des chiffrages approfondis sont en tout état de cause indispensables en préalable.

Annexe 7 :

Contributions écrites des membres du groupe au rendu final



Paris le 22 janvier 2009

Monsieur Claude Liebermann
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées
4ème section des Ponts et Chaussées
Tour Pascal B

92055 PARIS LA DÉFENSE CEDEX

Monsieur l'Ingénieur Général,

Nous vous remercions de nous avoir transmis votre projet de rapport établi dans le cadre de la mission qui vous a été confiée par le Secrétaire d'État aux Transports.

Sa lecture appelle, de la part de nos Fédérations, plusieurs observations.

A titre liminaire, nous entendons rappeler notre attachement aux objectifs fixés, à savoir :

- l'amélioration de la compétitivité des entreprises par l'allègement du coût du travail et la réduction des charges,
- l'alignement de la réglementation française sur la réglementation européenne en matière de temps de travail, et la reconnaissance de la spécificité du transport routier,
- l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés,
- la sécurisation juridique pour les entreprises et les salariés.

Sur l'allègement du coût du travail, les chiffres contenus dans votre rapport, compte tenu des options prises, ne font pas apparaître une réduction significative en la matière pour les entreprises. Le résultat affiché n'est pas à la hauteur des objectifs fixés.

Sur l'alignement sur la réglementation européenne, nous nous félicitons de la prise en compte de la notion de temps de disponibilité, condition nécessaire à l'abandon des équivalences.

Cependant :

- il nous paraît indispensable d'intégrer dans la loi française la totalité des définitions de l'article 3 de la Directive 2002/15 du 23 mars 2002.

.../...

- le volume maximal de temps de disponibilité retenu est trop faible comparé à la réalité de l'activité des conducteurs et des impératifs d'exploitation des entreprises,
- pour atteindre les objectifs fixés, la contrepartie financière de ces temps ne peut que prendre la forme d'une indemnité exonérée de charges sociales.

L'objectif d'amélioration du pouvoir d'achat des salariés n'est pas remis en cause par l'indemnisation hors charges des temps de disponibilité.

Sur la sécurisation juridique, nous ne pouvons que confirmer que l'évolution de la réglementation que nous demandons doit se traduire par une loi spécifique, qui seule peut en être garante.

Une négociation collective ne pourrait s'ouvrir que si des assurances étaient apportées sur les adaptations législatives nécessaires (Code du Travail, Code de la Sécurité sociale, Code des Transports..).

Le périmètre de cette négociation doit être précisément arrêté dans une perspective notamment de meilleure attractivité de nos métiers et de meilleure adéquation avec la réalité de l'activité de transport routier de marchandises.

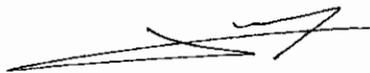
Nous souhaitons que le rapport final que vous transmettez au Secrétaire d'État aux Transports exprime une volonté plus affirmée de la nécessité d'une réforme profonde et ambitieuse, tenant compte des impératifs d'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la préservation de l'emploi, d'autant plus urgente que la situation économique de notre secteur se détériore de jour en jour, et atteint d'ores et déjà un niveau critique.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Ingénieur Général, l'expression de notre considération distinguée.

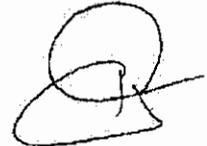
Patrick Vermot-Desroches
Président de la FNTR



Jean-Christophe Pic
Président de la FNTR



Philippe Grillot
Président de TLF



UNOSTRA

CP 034.2009

CONSEIL GENERAL DES PONTS
ET CHAUSSEES
Monsieur Claude LIEBERMANN
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées
Tour Pascal B
92055 LA DEFENSE CEDEX

Paris le 28 Janvier 2009.

Objet : Evolution du temps de travail dans le transport routier de marchandises

Monsieur l'ingénieur général,

Dans le prolongement des réunions paritaires que vous avez présidées sur l'évolution de la gestion des temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises, nous vous adressons par la présente les observations qu'appelle de notre part votre projet de rapport.

Nous sommes très attachés aux objectifs de sécurisation juridique et d'amélioration de la compétitivité des entreprises sans pour autant détériorer le pouvoir d'achat des salariés qui doit se traduire par un régime spécifique au transport routier de marchandises.

Après avoir connu plusieurs évolutions réglementaires ces dernières années, les entreprises de transport et les salariés ont besoin d'obtenir un dispositif juridiquement sécurisé et lisible que seule la loi peut apporter.

Comme vous le rappelez dans votre projet de rapport, l'amélioration de la compétitivité des entreprises doit nécessairement passer par un alignement sur la réglementation européenne et un allègement du coût du travail.

La référence aux temps de disponibilité est une démarche positive mais qui doit pour être totalement efficace s'accompagner :

- de la reprise de toutes les définitions (temps de travail, temps de disponibilité...) de la directive 2002/15/CE du 11 mars 2002 ;
- d'un volume de temps de disponibilité plus en adéquation avec les activités réelles des conducteurs des entreprises ;
- d'une indemnisation du temps de disponibilité exonérée de charges sociales qui ne remettrait pas en cause l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Par ailleurs, afin de garantir une équité entre toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est nécessaire que le dispositif spécifique porte aussi sur le contingent d'heures supplémentaires et le repos compensateur.

Nous attirons votre attention sur le fait que seule la garantie d'obtenir les adaptations législatives nécessaires nous permettrait de nous inscrire dans une négociation collective dont le périmètre doit être précisément défini.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'ingénieur général, l'expression de nos salutations distinguées.

Catherine PONS

Présidente Nationale





SNATT

Bernard JUBIN

le 28 janvier 2009

Trésorier

Mail : b.jubin@cce-ndl.org

Monsieur Claude LIEBERMANN
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées
CGEDD
Ministère du développement durable
92000- PARIS LA DEFENSE

Monsieur l'Ingénieur Général,

Nous faisons suite aux différentes réunions que vous avez présidées ces derniers mois en vue de la rédaction d'un rapport qui vous a été demandé par le ministre des Transports.

A la suite de ces différentes réunions, et à la lecture de votre projet de rapport, nous vous transmettons la position de la CFE-CGC :

1°) - La CFE-CGC se pose la question de la crédibilité de la partie patronale :

En effet, les organisations patronales ont manqué à un grand nombre de leurs obligations, en refusant de se conformer aux textes légaux en vigueur qui les obligent à ouvrir des négociations de branche sur des sujets capitaux, tels que la GPEC, l'emploi des personnes handicapées, la mise à jour de la convention collective, etc ..

Par ailleurs, il y a comme une hypocrisie évidente de la part de ces mêmes représentants des employeurs : ils se montrent « empressés » de négocier dès lors qu'il s'agit pour eux de récupérer un peu d'argent sur le dos des contribuables. Parce que, qui dit « allègement des cotisations » dit déficit accru des comptes sociaux, donc financement de ces derniers par les caisses de l'Etat, donc par le contribuable.

SYNDICAT NATIONAL DES ACTIVITES DU TRANSPORT ET DU TRANSIT

- Syndicat adhérent de la Fédération Nationale CFE-CGC Transports

73 rue de Clichy 75009 PARIS Tel. 06.26.34.51.76 e-mail: snatt@cfecgc.fr

Confédération Française de l'Encadrement



SNATT

En conclusion de ce point, nous considérons que notre branche professionnelle n'est vraiment pas constituée par des acteurs responsables et que l'Etat doit en tirer toutes les conséquences.

2°) – La solution N° 3 : une catastrophe pour les entreprises

Parmi les solutions que vous avez évoquées dans votre projet de rapport, la solution N°3 semble être celle qui ait la faveur des représentants des employeurs et que vous pourriez préconiser.

Nous considérons que ce serait une catastrophe si elle venait à être mise en pratique.

En effet, cela se traduirait inévitablement par des conflits permanents au sein des entreprises sur le décompte des heures.

Ni les entreprises et ni les salariés n'en sortiraient gagnants.

Ce constat a été corroboré par des dirigeants d'entreprises de transport très au fait de toutes les contraintes de nos métiers. Il est vraiment regrettable que les personnes qui ont imaginé cette solution ne soient pas allés sur le « terrain » pour voir les conséquences pratiques de ces éventuelles mesures et ne se soient contentés que de raisonner - semble-t-il - dans l'abstrait.

Bien sûr la CFE-CGC est disposée à expliciter tout cela en détail avec des partenaires crédibles qui ont une connaissance approfondie de la réalité des exploitations de transport.

En conclusion de tout ceci :

- nous vous remercions vivement de nous avoir convié à participer à vos travaux
- la CFE-CGC est toujours disposée à négocier de vrais accords et tous les accords possibles dans la mesure où ils sont concrets et apportent un réel « PLUS » aux entreprises et aux salariés.
- La CFE-CGC vous remercie par avance de publier cette prise de position en la joignant à votre rapport comme vous nous l'avez aimablement proposé.

Veuillez accepter, Monsieur l'Ingénieur Général, l'expression de nos sentiments les plus respectueux.

SYNDICAT NATIONAL DES ACTIVITES DU TRANSPORT ET DU TRANSIT

- Syndicat adhérent de la Fédération Nationale CFE-CGC Transports

73 rue de Clichy 75009 PARIS Tel. 06.26.34.51.76 e-mail: snatt@cfecgc.fr

Confédération Française de l'Encadrement



Montreuil, le 28 janvier 2009

Monsieur Claude Liebermann

MEEDDAT/DGITM/DST
Tour Pascal B
92055 PARIS LA DÉFENSE Cedex

N/ref : YV/

Monsieur l'Ingénieur Général,

Comme nous vous l'avons déjà en partie exprimé dans notre courrier du 22 décembre dernier, notre profession du déménagement attendait beaucoup de vos travaux afin de l'aider à maintenir sa compétitivité en allégeant significativement le coût du travail, et sans que cela ne pèse sur le pouvoir d'achat des salariés.

Ce double objectif devait être mené dans un environnement juridiquement sécurisé et euro-compatible. La décision du Conseil d'Etat intervenue le 31 décembre dernier sur le sort de notre décret social transport du 4 janvier 2007 devait en ce sens apporter de la clarté.

Votre projet de rapport que nous avons étudié avec attention a le mérite de poser un diagnostic et de proposer des solutions innovantes et pertinentes afin de permettre à la profession du TRM français de continuer à pouvoir simplement exister. La problématique sociale de notre profession a été clairement analysée et votre projet présente l'intérêt d'avoir tenté de réaliser la synthèse entre les positions des entreprises et de celles des représentants des salariés.

Néanmoins, nous ne pouvons que regretter comme on pu l'exprimer nos confères de TLF et de la FNTR que le projet de rapport qui nous a été remis n'aille pas jusqu'au bout de la logique de remise à plat de notre social, et se contente de demi mesures, qui même dans la 3^{ème} hypothèse, ne réduisent le coût du travail que de 1,3 à 3% en fonction des simulations.

Nous craignons que ce rapport ne soit pas à la hauteur des enjeux et de la crise que traverse actuellement nos entreprises, et que même la perspective de gains de pouvoir d'achat de zéro à 5% pour les salariés en fonction des hypothèses, ne soit pas de nature suffisante à permettre à leurs représentants d'entrer en négociation sur le sujet.

D'un naturel cependant optimiste et confiant en l'avenir, j'espère que votre rapport contribuera à trouver des solutions de nature à sauver notre pavillon et nos emplois français.

Je vous prie d'agréer, Monsieur l'Ingénieur Général, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président,

François Verger.



Route

Maxime DUMONT
Secrétariat Général
01 56 41 56 43
dumont@fgte-cfdt.org

Union Fédérale Route

49, avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS Cedex 19

Monsieur Claude LIEBERMANN
Ingénieur général des Ponts et chaussées
Arche Sud
92055 La DEFENSE CEDEX

Paris, le 30 janvier 2009

Objet : mission LIEBERMANN

Objet : position Union Fédérale Route CFDT sur rapport LIEBERMANN
N/Réf : TC-2008-06-18-01

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint comme vous l'avez sollicité lors de la dernière réunion en date du 26 janvier 2009, les observations de l'Union Fédérale Route CFDT concernant le rapport que vous a confié le Ministre.

L'Union Fédérale Route CFDT tient à rappeler qu'elle s'est toujours opposée à la notion de travailleur mobile que ce soit dans le cadre du rapport du CAS ou dans le cadre de votre mission de concertation, car nous pensons qu'elle est préjudiciable à l'intérêt des salariés.

A la lecture du préambule, il ressort que le but du troisième scénario aurait l'intérêt d'accroître la rémunération des conducteurs, Or, force est de constater qu'il n'a de vertu que de maintenir uniquement l'existential de la rémunération à condition de maintenir un taux de temps de disponibilité aux temps d'équivalences existants, et d'avoir une rémunération garantie sur 186 h 00 pour les longues distances et 169 h 00 pour les courtes distances, ce qui n'est pas le cas.

Ce même scénario aurait le pouvoir de conduire à travers la modernisation de la CCNTR à un relèvement des taux horaires et à une réforme des classifications mais, à ce jour la partie patronale n'a donné aucun signe de prendre le chemin de la révision de la convention collective et de la mise en place d'une véritable reconnaissance de la profession.

Pour preuve, à aucun moment des échanges, les composantes patronales n'ont abordé «leur» vision de ce que pourrait être une réforme en profondeur de la CCNTR.

Ils n'ont encore moins laissé deviner leurs positions sur la conservation de la rémunération des conducteurs par une revalorisation du taux horaire et la prise en compte des métiers afin de donner un profil de carrière aux conducteurs, est par là même une revalorisation amenant également les salariés français à la hauteur de nos compatriotes allemands, néerlandais, suédois...

L'impression retenue tout au long de ces échanges, certes intéressants, c'est que les employeurs du transport, une fois n'est pas coutume, recherchent des exonérations de charges, des allègements de taxes, des dérogations, de la compréhension de tous, mais in fine ne comptent rien lâcher !

Les temps sont durs, certes, mais pour tout le monde !

Toutes les organisations syndicales, dans diverses mesures, à divers moments ont dû amèrement regretter un excès de confiance formé sur la bonne volonté « à venir » de notre patronat, aujourd'hui vous comprendrez que les simples intentions ne nous convainquent plus mais qu'il nous faut des actes.

Nous slogan n'est il pas « **des choix, des actes !** »

Vous mettez également en avant que la loi TEPA serait la solution pour maintenir, voir accroître le niveau de rémunération et le pouvoir d'achat des salariés, mais nul ne peut garantir que cette loi produira toujours ses effets à long terme alors que la mise en place de vos recommandations continueront de produire leur effet dans la profession.

Il est aisé de constater que la collectivité devra assumer financièrement les effets de cette loi pour permettre à notre profession d'augmenter la compétitivité de nos entreprises.

De plus, la mise en place des temps d'attente dans les critères définis par la directive 2002-15 dont ceux de temps de disponibilité sera là aussi génératrice sur la notion de prévisible ou de non prévisible d'une multitudes de contentieux prud'homaux et la mise en place de ces temps de disponibilité viendra impacter la notion de double équipage réglée par le décret 83-40.

La mise en place de ces temps de mise à disponibilité viendrait impacter la notion du Temps de Travail Effectif défini par le contrat de progrès ainsi que la garantie de rémunération de l'amplitude prévue par l'accord du 12 novembre 1998.

Il va de soi que ces temps de disponibilité, sortis de la notion de TTE impacterait la durée du temps de travail des salariés, mais aussi le droit au repos compensateur déjà largement amoindri par le décret 83-40 version de janvier 2007.

Nous constatons que cette notion de temps de mise à disponibilité issue de la réglementation européenne supposerait que l'on puisse vaquer à des occupations personnelles tout en restant à la disposition de l'employeur, ce qui entraîne une sujétion particulière et pourrait être considérée comme du TTE sans en être.

Vous proposez également de forfaitiser les temps de disponibilité, ce qui viendrait à faire fi de notre volonté de transparence des temps de travail à laquelle l'Union Fédérale Route CFDT est profondément attachée alors que les activités des courtes distances, longues distances sont complètement opposées en matière de temps d'attente et de mise à disposition et il existe dans votre projet un vide complet concernant les messagers et les transports de fonds.

Il s'avère également que ces scénarios supposent la disparition de la notion de courtes et longues distances qui a sa raison d'être en matière de rémunération et de droit au heures supplémentaires et repos compensateurs.

Il va de soi que cette proposition ne saurait retenir notre aval, car comment dans cette situation valoriser la situation entre les métiers et attirer des conducteurs vers la longue distance.

Vous préconisez également que le contingent des heures supplémentaires soit revu à la hausse alors que vous souhaitez exclure du TTE les temps d'attente et de facto la hausse de la durée du temps de travail.

Il est aussi préconisé dans votre rapport que *les partenaires sociaux en arrêtant le principe de l'indemnisation des temps de disponibilité pourraient prévoir expressément que, bien que non qualifiée de rémunération en tant que telle, l'indemnité serait prise en compte pour le calcul des primes, indemnités assises sur le salaire et qu'en matière de retraite complémentaire et de prévoyance, ces régimes relevant du domaine conventionnel, des solutions peuvent être recherchées au niveau de la branche pour négocier des dispositions qui auraient pour effet de pallier aux pertes de droits résultant de l'exonération desdites indemnités. Si elles sont moins aisées à mettre en œuvre, du fait notamment de l'intervention d'un organisme tiers, elles restent possibles.*

Par contre, pour certains droits et spécialement ceux résultant du régime d'assurance maladie ou

d'assurance chômage, la difficulté subsiste.

L'intégration de ces temps de disponibilité dans un caractère indemnitaire est là aussi préjudiciable aux salariés et démontre qu'à terme, il entraînera une baisse des retraites des salariés, mais aussi une perte en matière de sécurité sociale et aussi en matière de droits aux prestations chômage.

Il s'avère également qu'en transposant des temps aujourd'hui définis comme TTE, ceci entraînera irrémédiablement une hausse de la durée du temps de travail des conducteurs et une incidence sur les temps de repos journaliers; ce qui ne figure nullement dans le rapport.

Enfin, il se pose également le souci de savoir si les temps de mise à disponibilité seraient positionnés en repos ou attente sur les pictogrammes du chronotachygraphe.

Comme vous pouvez le constater, trop d'interrogations d'importances sont encore en suspend. Les zones d'ombre noirciraient le tableau qui pourrait être envisagé. La partie patronale n'a eu de cesse de réclamer des aides, sans pour autant répondre aux salariés et à l'Etat sur son intention réelle de trouver un équilibre.

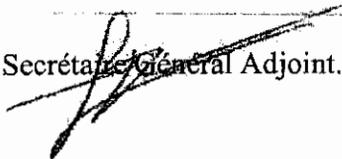
Votre proposition de prolonger la mission qui est la vôtre nous semble pertinente, car à l'évidence aller aujourd'hui en paritaire sur ces préconisations ne nous mèneraient les uns et les autres qu'à un constat d'échec cuisant.

Avec les éléments actuels en notre possession, nous ne pouvons que constater que cette notion de temps « à disponibilité » ne soit pas un facteur de progrès, mais plutôt un facteur de régression sociale.

Restant à votre écoute,
Je vous prie de croire, Monsieur Claude LIEBERMANN, à l'assurance de ma considération distinguée.

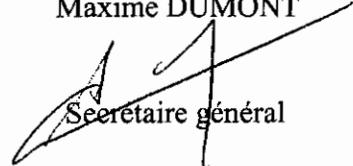
Thierry CORDIER

Secrétaire Général Adjoint.



Maxime DUMONT

Secrétaire général





Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

Montreuil, le 2 février 2009

N/Réf : PVC-DC/MM N° 09 – B 22

Monsieur Claude Lieberman
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées
CG/CGPC/S6
Tour Pascal B – Pièce 26/28
92055 Paris La Défense Cedex

Monsieur l'Ingénieur Général,

Comme vous nous l'avez annoncé, la mission qui vous a été confiée est pour vous terminée. Nous en prenons acte.

Pour autant, nous ne retrouvons pas dans le travail résumé ni dans votre rapport ou les propositions formulées, la mise en relation des textes français et des directives et autres règlements.

Pour notre organisation, la prise en compte des revendications ou plutôt des souhaits de la partie patronale la plus libérale et la moins respectueuse des règles de la concurrence loyale a pris le dessus.

Si le rapport est fidèle au travail effectué lors des réunions, nous ne retrouvons pas le fond de la demande du Secrétaire d'Etat face au temps de travail, pas plus dans les appellations que dans la souplesse de ces temps. Il est facile de constater dans les propositions que seule la baisse des coûts est proposée dans les scénarios. Seule la négociation paritaire fera apparaître **l'allongement de la durée du travail** pour des conducteurs qui accomplissent déjà un tiers d'heures de travail annuel de plus que les autres salariés. Il est vrai que ceux-ci gagneront plus **mais seulement grâce aux allègements de cotisation sociale** que les autres salariés paieront pour eux, pire encore eux-mêmes avec leur impôt !! Vous comprendrez que pour nous, cela est intolérable et le plus dégradant encore est le manque de volonté d'avancer dans la reconnaissance de la valeur ajoutée par notre professionnalisme.

Nous réaffirmons ici notre souhait de vivre du fruit de notre travail avec un juste salaire et non juste un salaire pour vivre.

Il est bien-sûr inutile de rappeler les souhaits de sécurité routière prônée par tous les ministres qui nous dirigent tant en France qu'en Europe face aux intérêts de la rentabilité des entreprises. Il y a longtemps que nous constatons les écarts entre les mots et les actes.

Malgré ce constat, nous resterons ouverts aux discussions à venir, sans pour autant croire plus à la volonté du secteur de sortir de son enfermement que de trouver de nouvelles formes d'exploitation moins consommatrices d'heures, pas plus qu'à la réalité à vouloir se faire reconnaître comme un véritable partenaire du progrès social.

Domage qu'une fois encore nous ne trouvions pas les solutions pour sortir du système que nous imposent les donneurs d'ordre, profitant du manque de fermeté des majors du secteur qui ne cherchent qu'à devenir le premier à offrir de gros dividendes aux actionnaires.

Encore merci pour votre engagement et la franchise avec laquelle vous avez traité le dossier face aux questions et interrogations que nous avons pu avoir.

Recevez, Monsieur l'Ingénieur Général, l'expression de nos sincères salutations.

Patrick Vancraeynest,
Membre du bureau fédéral.

Dominique Cornil,
Membre du Bureau Fédéral



Fédération Générale C.F.T.C. des Transports

Thierry DOUINE
Vice-président
Tel: 06.03.19.00.50

Monsieur Claude Liebermann
Ingénieur général des ponts et chaussées
Conseil général de l'écologie et du Développement Durable
(CGEDD)

Paris, le 2 février 2009,

Réf : 01/02/2009TD

Objet : Position FGT CFTC sur rapport final Claude Liebermann

Monsieur le Président,

Comme vous nous l'avez sollicité lors de la dernière réunion finale de notre groupe, nous vous faisons parvenir ce courrier pour expliquer notre position constante lors des débats sur vos points de vue d'évolution de la gestion des temps de travail pour le transport routier de marchandise en France.

Nous refusons de faire profil bas sur un tel dossier, motivés, par la défense des salariés, de leur pouvoir d'achat et de la sécurité des usagers de la route.

A notre sens, le Ministre des Transports doit réfléchir à deux fois avant de se prononcer sur ce dossier épineux, car dans toutes les modifications sur les règlements du temps de travail se sont toujours les salariés du transport qui paient comptant les réformes.

Dans ce rapport, « le gagner plus » pour les salariés relève de la stratégie de l'écran de fumée. Par contre à la lecture de celui-ci nous pouvons constater et mesurer les ravages que celui-ci va produire en matière sociale.

Pour notre Organisation et nous le savons bien, les Organisations Professionnelle réclament des allègements de charge de façon constante et exagéré. Il faut arrêter de faire payer cette facture en pesant sur le pouvoir d'achat des salariés que nous représentons et ceci dans un esprit constructif.

La compétitivité des entreprises françaises est peut être un objectif prioritaire, mais cela ne doit pas se faire au profit de ceux qui n'ont que leur travail et leur salaire pour vivre.

C'est pour toutes ces logiques que nous ne pouvons être d'accord avec votre rapport. Par contre et comme nous vous l'avons sollicité pendant tous nos débats, il est bien amplement préférable de vouloir œuvrer dans le sens du renforcement des sanctions et des contrôles plus sévères sur route et en entreprises. Car bien entendu si le problème de compétitivité existe c'est bien à cause des « tricheurs » ne voulant pas se conformer aux règles actuelles régissant notre profession. Et c'est bien entendu, le rôle de l'Etat de favoriser le renforcement des contrôles sur notre territoire.

La FGT CFTC espère que vous voudrez bien prendre en considération toutes ces données de sorte que les salariés ne se retrouvent encore une fois sur le banc des condamnés.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments distingués.

Thierry DOUINE

Vice-président FGT CFTC