



TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE : DIFFICULTES D'UNE HARMONISATION NECESSAIRE.

Pierre SELOSSE

Nous avons déjà eu l'occasion de signaler combien, à notre avis, il était nécessaire de progresser vers une harmonisation sociale en Europe dans le secteur du transport routier. En effet, le rapprochement des autres postes constitutifs du prix de revient de l'exploitation des véhicules pourrait cristalliser l'essentiel des éléments de distorsion de conditions de concurrence sur le coût de la main-d'œuvre et donc sur la réglementation du travail. L'absence de progrès dans ce domaine ne pourrait, dès lors, que créer des risques de désorganisation sociale mais aussi économique que les entreprises structurées et performantes seraient les premières à subir.

Une harmonisation nécessaire

Cependant, si un minimum d'harmonisation sociale apparaît nécessaire à tous les partenaires, une étude récente que nous avons fait réaliser avec la Direction des Transports Terrestres, montre les difficultés à rapprocher des réglementations qui ne sont pas seulement différentes dans leurs contenus, mais qui le sont aussi parfois dans leur définition voire dans leur "philosophie".

Plusieurs types de disparités

Quatre niveaux de disparités ont ainsi pu être identifiés (1) :

- tout d'abord, des éléments de traditions sociales nationales et, en particulier, l'articulation des textes. La place relative de la loi et des textes conventionnels varie d'un pays à l'autre. Ainsi, tel élément de la réglementation sociale pourra être défini par la loi dans un pays, ou négocié par les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective dans un autre. De même, cette convention collective pourra être nationale, régionale, voire d'entreprise selon la tradition sociale du pays considéré. On voit dès lors combien cette situation s'oppose à une vision simplificatrice de la démarche d'harmonisation.
- ensuite, les définitions utilisées dans les différents pays ne sont pas homogènes, et nous prendrons ci-dessous l'exemple de la définition du temps de travail pour montrer combien une réglementation qui peut paraître stricte, est parfois très peu contraignante.
- il y a bien entendu des disparités de contenu de la réglementation, par exemple : la durée du travail, le taux de rémunération des heures supplémentaires, le nombre de jours de congés ou de jours fériés,... c'est sans doute la partie la plus visible, mais peut être aussi la plus simple et qui apparaît souvent comme un effet compensateur de la rigueur ou des largesses des définitions.
- enfin se pose le problème du contrôle et des sanctions applicables, qui fait partie intégrante d'un système de réglementation sociale.

Tous ces éléments, et leurs conséquences, ont été développés dans notre étude et nous ne reprendrons ici qu'un exemple, celui de la définition du temps de travail. En effet, contrairement à la définition des temps de conduite et de repos, harmonisé par le règlement CEE 3820 de 1985, la définition des temps de travail et des "temps annexes", coupures, attentes, temps à disposition,... donne lieu à de larges divergences d'interprétations.

Le temps de travail dans les différents pays...

Les **Pays Bas** sont le pays qui donne la définition la plus large de la notion de temps de travail. Est considéré comme temps de travail (diensttijd), et rémunéré comme tel, tout temps s'écoulant entre la prise et la fin du service. Cette définition recouvre la notion française "d'amplitude".

En **République Fédérale d'Allemagne**, le temps de travail (arbeitszeit) comprend le temps de conduite, le temps de chargement et de déchargement, le temps consacré à l'entretien, la prise de travail et tout autre temps à disposition. La définition allemande correspond à la notion française de temps de service. Sur cette base, tout temps passé au service de l'employeur (même le temps qualifié en France de temps à disposition) est comptabilisé pour sa durée réelle et incorporé dans l'enveloppe de la durée du travail.

En **France**, la durée de travail effectif est égale à l'amplitude de la journée de travail (temps passé entre la prise et la fin du service) diminuée de la durée totale des interruptions dites coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte. De plus, pour le personnel roulant "voyageurs" et "marchandises longue distance", les temps de simple présence, d'attente ou de disponibilités passés sur le véhicule, pendant lequel le conducteur ne dispose pas librement de son temps ne sont décomptés comme temps de travail que pour une fraction égale à 2/3.

En **Espagne**, le temps de travail qualifié de "temps de travail effectif" (trabajo efectivo) comprend la conduite, le chargement, le déchargement et la surveillance du véhicule. Toutes les autres activités relèvent du "temps de présence" (tiempo de presencia); elles ne rentrent pas dans le calcul du temps de travail effectif, mais sont rémunérés à 50%. De plus, certaines conventions collectives limitent le cumul des heures de travail effectif et de présence à 12 heures par jour.

Une grande disparité de définitions

En **Italie**, le temps de travail (tempo di lavoro effettivo) couvre les activités consacrées à la conduite, au chargement-déchargement et parfois aux opérations de douanes. Les autres tâches, qualifiées de "temps à disposition" (tempo di presenza a disposizione) ont un traitement différent selon le secteur d'activité. Dans les transports routiers de marchandises, ils ne rentrent pas dans le calcul du temps de travail, mais ils sont rémunérés au tiers de leur valeur. Dans les transports routiers de voyageurs, ils sont intégrés et rémunérés pour 60% de leur durée pour la détermination des heures de travail effectif.

En **Belgique**, dans les "transports de choses", la définition du temps de travail est limitée aux temps consacrés "à la conduite et aux opérations de chargement et de déchargement, quand elles sont effectuées par le conducteur lui-même". Les autres temps, qui ne rentrent ni dans la définition du temps de travail, ni dans celle du temps de repos, ni dans les interruptions sont qualifiés de "temps de liaison". Ils ne sont pas comptabilisés comme temps de travail, ne connaissent aucun maximum légal et donnent lieu à une rémunération forfaitaire.

On s'aperçoit, au travers de cet exemple, de la grande disparité d'interprétation d'une notion pourtant fondamentale puisqu'elle est à la base de la détermination des rémunérations, du déclenchement de la comptabilisation des heures supplémentaires, des éventuels repos compensateurs... La simple comparaison des durées limites du temps de travail, d'autant plus élevées que la définition est large, perd beaucoup en pertinence, dès lors qu'on oublie d'intégrer les différences de définitions.