



**HAL**  
open science

# Influence communautaire et ratiocinations nationales dans l'évolution du droit social applicable au secteur du transport routier de marchandises

Stéphane Carré

► **To cite this version:**

Stéphane Carré. Influence communautaire et ratiocinations nationales dans l'évolution du droit social applicable au secteur du transport routier de marchandises. *Le Droit ouvrier*, 2006, p. 417-429. halshs-01395923

**HAL Id: halshs-01395923**

**<https://shs.hal.science/halshs-01395923>**

Submitted on 15 Feb 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Influence communautaire et ratiocinations nationales dans l'évolution du droit social applicable au secteur du transport routier de marchandises

par *Stéphane Carré*, Maître de conférences, UMR 6028 "Droit et changement social", IUT de Saint-Nazaire, Université de Nantes

## PLAN

### I. L'influence du droit communautaire

- A. L'émergence d'un cadre juridique conduit par le droit communautaire
- B. Un processus de désintégration autorisé par le droit communautaire : les exceptions érigées en principe

### II. L'incurable jésuitisme de la réglementation française

- A. Les temps de service : une histoire singulière
- B. Les incohérences d'une assimilation

Le droit du travail applicable aux chauffeurs routiers a connu ces dernières années une évolution accélérée mais chaotique. Cependant, une telle remarque est vraie pour l'ensemble des salariés, notamment en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail. Et c'est justement en cette matière que des règles particulières existent pour les chauffeurs routiers, lorsque ces conducteurs travaillent dans le secteur des transports publics. Le décret n° 83-40 du 26-1-1983, qui fonde la réglementation du temps de travail dans le transport routier de marchandises (TRM), a de la sorte été profondément modifié par des vagues successives de réformes. Pour s'en tenir aux six années écoulées, ce règlement a été remanié par un décret du 27-1-2000, puis par les décrets du 25-4-2002 et du 22-12-2003, enfin par un décret n° 2005-306 du 31-3-2005.

Jusqu'en 2003, les visas de ces décrets ne renvoyaient jamais au droit communautaire. Mais à partir de cette date, divers textes de droit européen sont cités, qui semblent accréditer l'influence croissante du droit communautaire sur le droit national. D'ailleurs, une ordonnance n° 2004-1197 du 12-11-2004 « portant transposition de directives communautaires et modifiant le Code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports » conforte cette tendance. Mais quelle est exactement la part du droit européen dans cette évolution (I.) ?

En effet, le décret du 26-1-1983 a également connu cinq remaniements entre 1992 et 1999. Les turbulences dont il fait l'objet ne sont donc pas nouvelles et ne peuvent s'expliquer par la seule influence croissante du droit communautaire sur le droit national. Les visas des textes modificatifs signalent en l'occurrence d'autres inspirations, notamment celles des partenaires sociaux, par les consultations ayant accompagné l'élaboration des nouvelles normes et la présence de conventions collectives (1). Car, en réalité, la réglementation sociale applicable aux conducteurs du TRM subit les conséquences d'une intense conflictualité dont la cause est le refus ou la résistance à des conditions de travail souvent pénibles dont les règles dérogatoires applicables au secteur sont la traduction juridique.

Les récentes réformes de cette réglementation ne sont donc pas la conséquence mécanique de l'intervention du droit communautaire. Le droit national, en la matière, a sa propre histoire. Celle-ci est d'ailleurs fort compliquée car il lui faut justifier, en quelque sorte, d'une double vie. En effet, comment rendre compte sans une certaine hypocrisie du maintien tenace de règles profondément dérogatoires en matière de temps de travail tout en affirmant haut et fort que le chauffeur bénéficie, *in fine*, du droit commun du travail (II.) (2) ?

(1) Par exemple, les visas introductifs du décret n° 2000-69 du 27-1-2000, citent la consultation des partenaires sociaux et l'accord « Grands Routiers » du 23-11-1994. De même, l'introduction au décret n° 2002-622 du 25-4-2002 vise la consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

(2) Les conducteurs du TRM bénéficient en principe des règles du Code du travail et notamment de la durée légale du travail. Le décret du 26-1-1983 fait spécialement référence à l'article L. 212-1 CT, qui pose la règle de la durée légale du travail à trente-cinq heures, dans ses visas introductifs et à l'article 2.

# I. L'influence du droit communautaire

L'influence du droit communautaire sur le droit national n'est pas uniformément d'une même intensité. Sur certaines questions, le droit européen conduit l'évolution du droit français : notre droit va devoir épouser les principes posés par le droit communautaire. Cette évolution contrainte n'est pas limitée au secteur du TRM ni même aux salariés de ce secteur. Ce qu'apporte en réalité le droit communautaire, c'est un cadre juridique général applicable aux travailleurs mobiles, qu'ils soient salariés ou non, ce qui oblige progressivement le droit français à tenir compte de situations qu'auparavant il ignorait (A).

Mais dans le même temps, ce qu'apporte le droit communautaire à de nombreux travailleurs, il semble le reprendre en faisant des travailleurs mobiles le lieu de la mise en œuvre de multiples exceptions aux règles de base qu'il pose. En bref, il accorde très peu à tous. Le droit communautaire n'impose cependant en rien cette situation : il l'autorise, car c'est à chaque pays membre de fixer en définitive une législation nationale plus protectrice, la réglementation européenne ne fixant ici que des prescriptions minimales (3) (B).

## A. L'émergence d'un cadre juridique conduit par le droit communautaire

L'apparition d'un ensemble cohérent de règles applicables au secteur routier a pris deux aspects. D'un point de vue formel, en droit communautaire puis en droit français, des règles ont été accolées sinon intégrées au corpus législatif présentant le droit commun en matière de durée du travail. Ce mouvement n'est cependant pas spécifique au TRM et s'adresse globalement aux transports terrestres (1.). D'un point de vue matériel, un principe se dégage, celui d'une limitation générale des rythmes du travail pour l'ensemble des chauffeurs, ce qui était loin d'être le cas auparavant. Autrement dit, sous l'impulsion du droit communautaire, pour l'ensemble des catégories de chauffeurs routiers, la législation impose des butoirs au temps de travail, que ce soit dans le déroulement même des tâches ou qu'il s'agisse des limites à la durée journalière ou hebdomadaire du travail (2.).

(3) L'harmonisation des conditions de travail reste en principe de la souveraineté législative des Etats. Seules les mesures en vue d'améliorer le milieu de travail, de même que la santé et la sécurité des travailleurs, peuvent être prises selon la procédure de la codécision. C'est selon cette procédure, permettant un vote à la majorité qualifiée (ex art. 118-A du Traité de Rome, actuel art.137), qu'ont été fixées les normes communautaires en matière de temps de travail, les directives ne disposant pourtant que de mesures minimales de protection.

(4) Les chauffeurs routiers bénéficiaient néanmoins d'une réglementation de sécurité routière depuis 1969, fixant des temps

## 1. L'arrimage au droit commun du travail des règles applicables au secteur des transports

En matière de durée du travail, aucune législation contraignante n'a longtemps été mise en place par les instances communautaires. C'est la directive 93/104/CE du Conseil du 23-11-1993 (JOCE, L.307 du 13-12-1993) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui fixe pour la première fois des prescriptions sur cette question. Malgré sa fade appellation, le texte est d'importance. Il forme bel et bien le socle du droit communautaire en matière de durée du travail. S'y trouvent notamment fixés une période minimale de repos hebdomadaire, un droit à congé annuel, la nécessité de pauses et d'un repos quotidien, une durée maximale hebdomadaire du travail.

Cependant cette directive s'applique « à tous les secteurs d'activités, privé ou public (...) à l'exception des transports aériens, ferroviaires, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres » (art.1, §. 3). Cette importante limitation du champ d'application de la directive concerne tant les travailleurs mobiles que sédentaires de ces secteurs. De plus, l'article 17 de la directive autorise qu'il puisse être dérogé à certaines de ses prescriptions dans des situations qui rejoignent celle du transport. Par exemple, des dérogations sont autorisées pour « les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur », ce qui peut concerner les travailleurs mobiles assurant la conduite d'engins de transport pour un employeur assurant ses transports en compte propre. De même, l'article 17 vise les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service, notamment pour les « personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports », les « services d'ambulance », les « services de collecte des ordures ménagères ». Enfin, cette directive ne s'applique pas à certaines activités maritimes, notamment la pêche.

Cette exclusion des salariés du secteur des transports, de même que d'autres travailleurs placés dans une situation connexe, va perdurer sept ans. Certes, il est loisible aux Etats membres de s'entendre sur un corpus de règles sociales spécifiques à un mode de transport, mais cela ne se fera pas (4). Seule la directive n° 1999/63/CE

minimaux de repos et des durées maximales de temps de conduite : règlement communautaire n° 543/69 du 25-3-1969, puis règlement n° 3820 du 20-12-1985 (JOCE, L.370 du 31-12-1985) et enfin le nouveau règlement n° 561/2006 du 15-3-2006 (JOUE, L.102 du 11-4-2006). Mais l'objectif affirmé, la sécurité routière, ne permet que très imparfaitement de combler l'absence d'une réglementation sociale. En effet, les chauffeurs de véhicules lourds sont seuls concernés. De même, une réglementation sur les temps de conduite et de repos n'a qu'une influence indirecte sur les temps de travail (cf. infra).

du Conseil du 21-6-1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer colmate sur le tard le vide juridique laissé par la directive de 1993. Il faut donc attendre la directive n° 2000/34/CE du 22-6-2000 modifiant la directive du 23-11-1993 (JOCE, L.195 du 1-8-2000) pour que soit arrimé au droit commun de la durée du travail les règles applicables au secteur du transport. La directive n° 2003/88/CE du 4-11-2003 (JOCE, L.299 du 18-11-2003), qui abroge les directives du 23-11-1993 et du 22-6-2000, reprend pour l'essentiel leurs dispositions, les rendant simplement plus lisibles. Le secteur des transports n'est donc assurément plus mis à l'écart. Encore y a-t-il plutôt un accostage qu'un amarrage.

A première vue, il y a un amarrage puisque le champ d'application de la directive n° 2000/34/CE embrasse sans conteste le secteur des transports. Les considérants introductifs rappellent que ni la commission européenne ni le parlement européen n'ont souhaité l'exclusion du secteur des transports de la directive n° 93/104/CE. Cette éviction est abolie. La directive définit ce qu'est un travailleur mobile en fonction de son activité itinérante et ne fait aucune distinction entre les secteurs d'activité. Le travailleur mobile est celui « *qui faisant partie du personnel roulant ou navigant, (...) est au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable* », qu'il s'agisse d'une entreprise de transport ou non.

Il n'y a pourtant qu'un accostage en ce que, d'abord, la directive n° 2000/34 est supplétive. Ainsi, « *la présente directive ne s'applique pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques* » (art.14). Une législation communautaire parallèle est donc admise, qui rend alors inapplicable la directive n° 93/104 modifiée. Joignant en quelque sorte le geste à la parole, la directive n° 2000/34 exclut de son champ d'application les marins, au prétexte qu'un texte spécifique existe déjà, en l'occurrence la directive n° 1999/63/CE du 21-6-1999. Il y a aussi un simple accostage en ce que bien des dispositions de la directive n° 93/104 modifiée ne s'appliquent ni aux travailleurs mobiles (art.17 bis), ni à ceux dont l'activité est caractérisée « *par un éloignement entre le lieu de travail et*

*le lieu de résidence...* », ni à ceux dont les activités sont « *caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service...* », ce qui renvoie à certaines occupations liées aux transports (art.17). Ce double jeu d'exceptions aux principes de la directive n° 93/104 signifie que l'arrimage n'est assuré que pour les travailleurs sédentaires dont l'activité n'est pas liée à la continuité de l'exploitation du transport.

La traduction en droit français des règles communautaires fait apparaître l'existence de cet imparfait arrimage. L'ordonnance n° 2004-1197 du 12-11-2004 (5) portant transposition des directives communautaires n° 2000/34 et 2003/88 ajoute au Code du travail une section nouvelle aux chapitres II et III du titre Ier du livre II. Chaque section comporte des « *dispositions particulières relatives à certains salariés du secteur des transports* » et s'applique aux travailleurs « *des entreprises de transport routier, de navigation intérieure, de transport ferroviaire...* » (6). Nombre de dispositions ne concernent que le personnel roulant ou navigant. Le double mouvement, initié par le droit communautaire, d'un rattachement au droit commun et d'une mise à l'écart des travailleurs mobiles transparait ainsi par l'inclusion, dans le Code du travail, de règles spécifiques mais communes aux salariés du secteur des transports. Ces tendances contradictoires semblent faire émerger un droit commun de l'aménagement du temps de travail pour les transports terrestres (7).

## 2. Le principe d'une limitation générale des rythmes du travail dans le transport routier de marchandise (TRM)

Par delà l'émergence d'un droit commun aux transports terrestres, les directives n° 2000/34 et n° 2003/88 contribuent à l'évolution du droit du travail français dans le TRM en généralisant une limitation des rythmes du travail pour l'ensemble des chauffeurs, toutes catégories confondues. Mais ces directives communautaires « *générales* » ne sont pas seules impliquées dans ce mouvement. En effet, leur caractère supplétif autorise leur mise à l'écart quand survient une directive « *sectorielle* » (8). Mettant à profit cette possibilité, plusieurs directives vont voir le jour, telle la directive 2000/79/CE du 27-11-2000 (JOCE, L.302 du 1-12-2000) concernant la mise en

(5) Cette ordonnance (JO du 14-11-2004) a déjà fait l'objet de plusieurs modifications : loi de ratification n° 2005-810 du 20-7-2005 (JO du 21-7-2005) et loi n° 2006-10 du 5-1-2006, art. 38 à 40.

(6) Après avoir posé le champ d'application normal de ces nouvelles dispositions, les articles L. 212-18 et L. 213-11 CT, mais également le nouvel art. L. 220-3 CT et le second alinéa modifié de l'art. 221-1 CT, fixent des exceptions : le personnel de la SNCF et de la RATP, les entreprises exploitant des voies ferrées d'intérêt local, les entreprises de transport public urbain de voyageurs.

(7) Auparavant, bien peu de dispositions du Code du travail étaient relatives au seul secteur des transports alors qu'elles apparaissent dorénavant dans l'ordonnancement même du code. Il faut encore souligner que la transposition du droit communautaire au droit

français n'a pas lieu sans certaines divergences. Ainsi, l'ordonnance du 12-11-2004 n'inclut pas dans son champ d'application le secteur du transport aérien, contrairement aux directives communautaires. De plus, l'ordonnance tend à fixer des règles particulières applicables aux entreprises du secteur des transports terrestres alors que les directives créent plutôt une autre ligne de partage, celle du « *travailleur mobile* » (qu'il soit du secteur des transports ou non), nonobstant quelques restrictions, comme le personnel des aéroports ou le personnel d'exploitation des compagnies ferroviaires.

(8) L'art.14 de la directive n° 2003/88/CE du 4-11-2003 dispose que « *la présente directive ne s'applique pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques* ».

œuvre de l'accord européen sur l'aménagement du temps de travail du personnel mobile de l'aviation civile et telle la directive 2002/15/CE du 11-3-2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles du transport routier (JOCE, L080 du 23-3-2002). Cette directive applicable au TRM permet d'élargir le domaine d'application de certaines règles à l'ensemble des conducteurs salariés. Surtout, elle entraîne l'application à terme d'un important corpus de règles sociales aux artisans chauffeurs.

Pour ce qui relève des conducteurs salariés, l'évolution principale concerne les temps de pause dans le travail. La législation française était en la matière particulièrement lacunaire. En effet, l'article L.220-2 CT accordant une pause de vingt minutes toutes les six heures aux salariés n'était pas applicable au secteur des transports, de même que l'article L.220-1 CT fixant la durée du repos quotidien à onze heures consécutives (9). Certes, les règlements communautaires n° 3820/85 du 20-12-1985 et n° 561/2006 du 15-3-2006 imposent aux chauffeurs de ne pas conduire plus de quatre heures et demie sans effectuer une coupure d'au moins trois quarts d'heure (10). Mais cette interruption de conduite n'est pas conditionnée par l'état de subordination du salarié. Elle vise principalement à sauvegarder la sécurité de tous les usagers de la route et ne protège que bien mal le routier dans une optique sociale. Elle ne s'applique en effet qu'aux chauffeurs de poids-lourds ou de transport en commun interurbain et délaisse en particulier ceux qui conduisent des véhicules de moins de 3,5 tonnes de poids maximal autorisé en charge. Les conducteurs français du secteur du TRM travaillant sur un véhicule léger ne peuvent donc bénéficier d'aucune pause sur le fondement des règlements communautaires de 1985 ou de 2006. Cette réglementation n'impose au surplus une pause qu'au bout d'un temps de conduite, non d'un temps de travail. Dès lors, les tâches autres que la conduite (par exemple, la manutention), ne sont pas prises en compte pour fonder les coupures des conducteurs de poids-lourds (11).

L'immixtion du droit social communautaire dans la réglementation du travail applicable aux chauffeurs routiers permet de remédier à cette situation, il est vrai au bout

d'un cheminement bien tortueux. Ainsi, la directive n° 2002/15/CE du 11-3-2002 pose que son champ d'application est identique à celui du règlement n° 3820/85 du 20-12-1985. Elle ne s'applique donc qu'aux conducteurs de poids-lourds ou de véhicules en commun, montrant une fois de plus, par cette filiation, l'importance des préoccupations de sécurité routière dans l'évolution de la réglementation du travail applicable aux chauffeurs (12). Mais, ce faisant, cette directive n'est pas applicable aux conducteurs sur véhicules légers, alors que les directives n° 2000/34/CE et n° 2003/88/CE indiquent pour leur part que les dispositions qu'elles établissent en matière de pause ne concernent pas les travailleurs mobiles.

Cette catégorie de conducteurs n'obtient donc le droit à des pauses qu'au prix d'un point spécifique de la directive n° 2002/15 indiquant, envers et contre tout, que « les dispositions de la directive 93/104/CE (modifiée par la directive n° 2000/34/CE) s'appliquent aux travailleurs mobiles exclus du champ d'application de la présente directive » (art.2.2.). En vertu de cette disposition, le droit communautaire renvoie aux règles de droit commun (13), ce que l'ordonnance n° 2004-1197 du 12-11-2004 transcrit en droit français en modifiant l'article 7 de la loi n° 98-461 du 13-6-1998 qui empêchait jusqu'alors l'application de l'article L.220-2 CT. Les conducteurs sur véhicules légers du secteur des transports routiers bénéficient donc d'une pause de vingt minutes toutes les six heures.

Concernant les conducteurs de poids-lourds (14), l'ordonnance n° 2004-1197 du 12-11-2004 (art. 4) transcrit à minima en droit français une disposition de la directive « sectorielle » n° 2002/15 (art.5). Les pauses qu'instituent ces dispositions suivent le principe mis en place par le règlement communautaire n° 3820 du 20-12-1985, celui de repos sécables par fractions de quinze minutes, mais en doublant la durée de travail nécessaire pour qu'une pause soit due. En effet, un repos de trois quarts d'heure est impératif si le chauffeur a travaillé au moins neuf heures, alors que le règlement communautaire de 1985, comme celui de 2006, dispose qu'une coupure de trois quarts d'heure soit prise lorsque le conducteur a conduit quatre heures trente minutes (15).

(9) Art. 7 de la loi n° 98-461 du 13-6-1998.

(10) Art. 7 de ces deux règlements. Le nouveau règlement communautaire du 15-3-2006 impose cependant que, en cas de fractionnement des interruptions de conduite, la première pause soit d'un quart d'heure et la seconde d'une demi-heure, « réparties au cours de la période » des quatre heures trente de conduite. Le règlement de 1985 n'imposait qu'un fractionnement par période de quinze minutes, « intercalées dans la période de conduite ou immédiatement après cette période ».

(11) Concernant le repos quotidien fixé par l'art. L. 220-1 CT, il n'existait pas un tel vide juridique. En effet, alors que le règlement du 20-12-1985 imposait de tels repos aux conducteurs de poids-lourds et de véhicules de transport en commun (art.8), le décret du 26-1-1983 fixe dès l'origine un

repos quotidien de dix heures pour les chauffeurs salariés non assujettis au règlement de 1985 (art.8).

(12) Stéphane Carré, *Le rôle de la sécurité routière dans l'émergence d'une réglementation sociale internationale relative aux chauffeurs routiers*, Dr. Ouv., mars 2001, p.89.

(13) Soit une pause au bout de six heures de travail (art.4 de la dir. n° 2003/88/CE).

(14) De même que ceux conduisant des véhicules de transport en commun interurbain.

(15) En tout état de cause, le nouveau règlement communautaire n° 561/2006, abrogeant le règlement n° 3820 de 1985 imposera qu'une des pauses réparties à l'intérieur de la période de conduite de quatre heures trente soit d'au moins une demi-heure, en cas de fractionnement.

Là encore, l’empreinte des préoccupations de sécurité routière est manifeste dans cette évolution. D’une part, les repos nouvellement institués sont globalement plus favorables que ceux fixés à l’article L.220-2 CT (16), comme si la nécessité d’atteindre cette sécurité justifiait d’un temps de pause supplémentaire (17). Ils sont également impératifs (18). Il est au surplus exact qu’asseoir ces temps de repos sur le temps de travail et non plus seulement sur les temps de conduite doit permettre une meilleure sécurité routière.

Mais, d’autre part, l’ordonnance du 12-11-2004 ne transpose qu’incomplètement la directive n° 2002/15, le sincrétisme qui s’établit entre les préoccupations sociales et celles de sécurité routière ne favorisant pas une traduction aisée des objectifs de la directive. Ainsi, le droit communautaire oblige les Etats membres à mettre en place ces repos spécifiques pour toutes « *les personnes exécutant des activités mobiles de transport routier* » (art. 5), alors que l’ordonnance du 12-11-2004 ne dispose d’une telle règle que pour les chauffeurs du secteur des transports routiers. Les conducteurs travaillant pour les entreprises faisant du transport en compte propre n’en bénéficient donc pas, contrairement à ce qu’exige la directive n° 2002/15.

Enfin, l’alignement du champ d’application de la directive n° 2002/15 du 11-3-2002 sur celui du règlement communautaire du 20-12-1985 devrait, à terme, entraîner de profonds bouleversements pour les artisans chauffeurs. Il s’agit de leur rendre applicable l’ensemble des dispositions sociales contenues dans cet instrument communautaire. Il y a là une manifestation éclatante du rôle de la sécurité routière pour la mise en œuvre au plus grand nombre de règles protectrices, puisqu’il ne peut pas s’agir ici de protéger un salarié envers un employeur trop exigeant.

Les dispositions de la directive n° 2002/15 doivent être transposées aux conducteurs indépendants avant le 23 mars 2009, ce qui modifiera profondément leurs conditions de travail et placera ces travailleurs dans une situation juridique originale au regard de la législation professionnelle applicable en général aux travailleurs indépendants. Non seulement les règles en matière de pause deviendront applicables aux artisans chauffeurs, mais également les dispositions communautaires concernant la durée maximale hebdomadaire du travail (art. 4) et celles concernant le travail de nuit (art. 7). L’évolution est ici considérable car elle conduit à limiter

impérativement la durée du travail de personnes ayant certes le statut de commerçant, mais qui sont en réalité sous la subordination économique des grandes entreprises du secteur de la logistique orchestrant l’organisation des transports.

Cette évolution conduira à protéger indirectement l’emploi et les conditions de travail des chauffeurs salariés. Finalement, lorsque les dispositions de la directive n° 2002/15 auront été transposées à l’adresse de cette catégorie de travailleurs, seuls resteront à l’écart les artisans chauffeurs qui conduisent des véhicules légers par l’effet de l’alignement du champ d’application de la directive du 11-3-2002 sur celui du règlement communautaire du 20-12-1985 (19).

## **B. Un processus de désintégration autorisé par le droit communautaire : les exceptions érigées en principe**

Juste accosté plutôt qu’amarré au droit commun communautaire sur l’aménagement du temps de travail, le droit applicable au secteur des transports subit le poids de multiples règles dérogatoires : les directives n° 2000/34 puis n° 2003/88 excluent un nombre conséquent de leurs dispositions quand elles se rapportent à certaines catégories d’activités. Le chapitre 5, « *dérogations et exceptions* », de la directive communautaire n° 2003/88 du 4-11-2003 regroupe à lui seul la moitié du contenu de cet instrument.

Le §.3 de l’art.17 de cette directive indique que les Etats membres peuvent déroger aux dispositions sur le repos journalier (art.3), les temps de pause (art.4), le repos hebdomadaire (art.5), la durée du travail de nuit (art.8), les périodes de référence pour le calcul de ces items et celui de la durée maximale hebdomadaire de travail (art.16) lorsqu’il s’agit d’assurer la continuité du service, notamment pour le personnel des ports et aéroports, pour le personnel des transports urbains de voyageurs et pour le personnel d’exploitation sédentaire et roulant du secteur des chemins de fer. Aussi, ne reste-t-il du droit commun communautaire pour ces personnels que le principe même d’une durée maximale hebdomadaire du travail et du droit à un congé annuel, quand un Etat membre entend s’éloigner des dispositions de la directive (art.6 et 7). La seule limite à la liberté de cet Etat est alors, dans la mesure du possible, d’accorder « *des périodes équivalentes de repos compensateurs* » (art.17, §.2).

(16) De la sorte, la directive n° 2002/15 et l’ordonnance n° 2004-1197 pose également qu’une pause de trente minutes est due quand le chauffeur a travaillé au moins six heures, au lieu des vingt minutes fixées à l’article L.220-2 CT.

(17) Même si la confusion qui va s’instaurer entre les interruptions de conduite et ces repos ne permettra pas aux conducteurs de bénéficier de meilleures conditions de travail, à moins que les tâches hors conduite soient prédominantes, ce qui peut être le cas des « *citerniers* » et des chauffeurs livreurs en messagerie.

(18) Ils ne peuvent pas faire l’objet par convention collective d’un aménagement sous forme de repos compensateur pris au plus tard à la fin de la journée suivante (L.220-3, al.3 CT).

(19) Comme nous l’avons déjà signalé, le nouveau règlement communautaire n° 561/2006 du 15-3-2006 n’apporte rien sur cette question : seuls les véhicules lourds restent concernés par la réglementation européenne sur les temps de conduite et de repos.

Pour les « *travailleurs mobiles* », ce sont les articles 3, 4, 5 et 8 qui d'emblée ne s'appliquent pas (art. 20). De plus, si les périodes de référence ne font pas l'objet d'une exclusion ou d'une dérogation pour les travailleurs mobiles, la contrepartie aux exceptions admises n'est que le vague « *droit à un repos suffisant* » (20). La mise à l'écart de ces travailleurs est donc encore plus franche.

Les chauffeurs routiers du TRM entrent dans la catégorie des travailleurs mobiles. Le droit français, libre des injonctions de la directive n° 2003/88 du 4-11-2003, aurait ainsi pu leur être seul applicable si la directive « *sectorielle* » n° 2002/15 du 3-11-2002 n'avait pas été prise. Celle-ci, nonobstant l'article 5 sur les temps de pause dont le contenu s'avère plus protecteur pour les chauffeurs (21), pose des règles plus contraignantes pour les conducteurs sur les deux autres sujets dont elle traite principalement : la durée maximale hebdomadaire du travail (art. 4) et le travail de nuit (art. 7). Concernant la durée maximale hebdomadaire, les directives du 11-3-2002 et du 4-11-2003 fixent certes chacune une durée hebdomadaire moyenne de quarante-huit heures. Cependant, la directive n° 2002/15 autorise que la durée maximale soit portée à soixante heures sur une semaine, pourvu que sur quatre mois une moyenne de quarante-huit heures ne soit pas dépassée. Lorsque le chauffeur travaille de nuit, la directive du 11-3-2002 impose que la journée de travail soit limitée à dix heures alors que le droit commun communautaire n'autorise qu'une journée de huit heures (22).

En conséquence, la directive n° 2002/15, qui dispose ainsi de règles qui ne trouvent pourtant pas à s'appliquer aux travailleurs mobiles au travers de la directive n° 2003/88, agit principalement comme une loi dérogatoire. Or, l'Etat français va souvent choisir de se caler sur ses dispositions communautaires (23). De plus, le droit français semble parfois outrepasser le droit européen, comme si, au jeu des exceptions, les instances communautaires avaient décidément trouvé leur maître.

L'ordonnance n° 2004-1197 du 12-11-2004 (24) autorise ainsi qu'il soit dérogé à l'article L.212-5 CT fixant la période de référence servant au décompte des heures supplémentaires, à l'article L.212-5-1 CT en matière de repos compensateur, de même qu'il peut être dérogé à l'article L.212-7 CT portant sur la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail, dans la limite d'une

période de référence de trois mois, quatre mois en présence d'une convention collective, ce qui n'est guère plus favorable que la directive n° 2002/15 fixant une période de référence de quatre mois (art. 4). Ces périodes de référence applicables aux salariés des entreprises de transport routier et de la navigation intérieure, en vertu de l'ordonnance de novembre 2004, sont également reprises et précisées par le décret n° 2005-306 du 31-3-2005 modifiant le décret du 26-1-1983 relatif à la durée du travail dans les entreprises du TRM (25).

Concernant le travail de nuit, le nouvel article L.213-11 CT (art. 2 de l'ordonnance du 12-11-2004) applicable au personnel roulant ou navigant des transports terrestres fixe certes une durée maximale du travail de huit heures en moyenne pour un « *travailleur de nuit* ». Néanmoins, cette disposition n'est pas applicable au personnel roulant des transports routiers « *marchandises* » et « *voyageurs* » pour qui le travail journalier peut être de dix heures, ainsi que l'indique également la directive communautaire n° 2002/15.

Mais c'est sur la durée maximale hebdomadaire du travail que l'influence du droit communautaire est finalement la plus perceptible. La directive n° 2002/15 dispose que la « *durée hebdomadaire moyenne* » du travail, sur quatre mois, ne peut dépasser quarante-huit heures, cette durée pouvant atteindre ponctuellement soixante heures (art. 4). Or, le décret n° 2005-306 du 31-3-2005 autorise une « *durée de service* » maximale hebdomadaire de cinquante-six heures pour un « *grand routier* », mais cinquante-trois heures en moyenne sur un trimestre. Cette durée hebdomadaire est de cinquante-deux heures et de cinquante heures en moyenne sur un trimestre pour un conducteur « *courte distance* ». Seuls les chauffeurs « *courte distance* » de la messagerie et du transport de fonds bénéficient du droit commun du travail français, soit quarante-huit heures sur une semaine, quarante-quatre heures en moyenne sur un trimestre (L.212-7 CT).

Par rapport aux seuils définis jusqu'en 2000 par le décret du 26-1-1983, l'évolution est considérable (cf. *infra*). Cependant, le décret n° 2000-69 du 27-1-2000, modifiant le décret de 1983, fixait déjà une durée maximale hebdomadaire à cinquante-six heures pour les « *grands routiers* ». La législation française semble de plus aller au-delà de ce qu'indique la directive n° 2002/15 pour

(20) Pour les travailleurs à bord des navires de pêche en mer, ne sont pas applicables les articles 3 à 6 ainsi que l'article 8, soit pratiquement l'ensemble des dispositions protectrices de la directive. Cette dernière fixe cependant divers seuils que les Etats ne peuvent outrepasser (art.21).

(21) Rappelons que les directives n° 2000/34 et 2003/88 prescrivent une pause de vingt minutes toutes les six heures alors que la directive n° 2002/15 dispose d'une pause d'au moins trente minutes au bout de six heures. Cf. supra.

(22) L'article 8 de la directive n° 2002/15 autorise même à ce qu'il soit dérogé aux articles 4 et 7, « *pour des motifs objectifs ou techniques ou pour des raisons relatives à l'organisation du travail* », prioritairement par voie d'accords collectifs et, à

défaut, par voie réglementaire. Une porte est donc entrouverte à une durée maximale du travail sur la semaine supérieure à soixante heures par semaine !

(23) L'article 10 de la directive n° 2002/15 permet pourtant aux Etats membres de prendre des mesures plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier. L'article 15 de la directive n° 2003/88 comporte des dispositions similaires.

(24) Art. 1<sup>er</sup> de l'ordonnance ; nouvel art. L.212-18-2° CT.

(25) Cf. les articles 2, 4, 5 et spécialement l'article 7 modifiant l'art. 5 du décret du 26-1-1983 et fixant notamment les durées maximales de temps de service.

la durée moyenne hebdomadaire du travail. Il peut s'agir là d'une utilisation par le droit français des dérogations de l'article 8 « *pour des raisons relatives à l'organisation du travail* ». Mais comment justifier les dispositions antérieures du décret du 27-1-2000 par celles de la directive

n° 2002/15 ? Aussi, la distorsion entre le droit communautaire et le droit national peut également s'expliquer par la mise en œuvre d'une notion opportuniste de notre droit : le temps de service des conducteurs routiers.

## II. L'incurable jésuitisme de la réglementation française

Que les Bons Pères me pardonnent car l'histoire édifiante qui va suivre ne les concerne en rien. Seulement, il est a priori incontestable que les textes réglementaires applicables au secteur du TRM ne s'affranchissent pas des principes de base prescrits par la loi française. Or, on atteint la quadrature du cercle si l'on souhaite tout à la fois mettre en place des textes particulièrement dérogoires tout en ne mettant pas à bas l'édifice légal inscrit dans le Code du travail.

En droit communautaire, des directives spéciales peuvent, nous l'avons vu, s'affranchir largement de la législation, que constitue la directive 2003/88 du 4-11-2003. Cette directive multiplie les exceptions. Il est donc loisible de fixer des règles véritablement autonomes qui dérogent frontalement à celles de cette législation, bref d'insérer des règles étrangères au droit commun, pourvu que les partenaires européens s'entendent sur les termes d'une directive parallèle. En droit français, une telle souplesse n'existe pas. La loi pose notamment le principe d'une durée maximale du travail. Cette règle s'applique à tous. Si la loi dispose également d'adaptations, c'est dans le respect global de ce principe. Concrètement, le seuil de la durée maximale du travail ne peut être en apparence dépassé que si une partie de ces heures ne sont pas en vérité consacrées effectivement au travail. Cette brèche existe : ce sont les heures dites « *d'équivalence* », qui fixent de façon forfaitaire des périodes d'inaction. Mais dans le TRM, cette possibilité légale a fait l'objet d'une acclimatation bien particulière. Ce sont les « *temps de service* » des chauffeurs routiers, dont l'assimilation aux heures d'équivalence est une source d'incohérences (B) parce qu'il s'agit historiquement de deux mécanismes distincts (A).

### A. Les temps de service : une histoire singulière

A l'origine, ni des « *temps de service* » qui seraient distincts de la durée effective du travail, ni des heures d'équivalence ne constituent l'ossature d'une

réglementation sociale particulière aux chauffeurs routiers. Très tôt cependant, de telles notions vont émerger, mais marquées du sceau d'une profonde originalité. Il est également admis que la durée quotidienne de travail puisse faire l'objet de « *dérogations permanentes* ». Le décret du 15-8-1930, applicable aux entreprises de transport et pris en application de la loi de 1919 sur la journée de huit heures pose de telles dérogations (art. 5). Ces durées dérogoires entrent dans la durée effective du travail. Elles ne sont pas instituées pour couvrir des périodes de latence car elles peuvent être réduites par accord quand il est constaté que les « *travaux* » exigés quotidiennement ne nécessitent pas une telle prolongation (26).

Un « *temps de service* » apparaît cependant dès le décret du 27-4-1937 pris en application de la loi du 21-6-1936 instituant la semaine de quarante heures : « *La durée du travail effectif journalier (...) peut être augmentée d'une heure et demie lorsque la durée du repas est comprise dans le temps de service* » (art. 5, 4°). Si le législateur corrèle donc le temps de service avec une vacance du salarié, il intègre aussi cette période dans la durée du travail effectif. En effet, le temps de service est ici l'expression d'une dérogation aux « *dérogations permanentes* », justifiée par le temps du repas.

Mais l'idée d'une équivalence apparaît également quelques mois plus tard. Le décret du 16-7-1937 applicable aux entreprises de transport par terre dispose que, lorsque deux conducteurs assurant un transport à longue distance se relaient, celui qui ne conduit pas voit son temps de travail compté pour 50 % de sa valeur. Il s'agit là d'un mécanisme original à l'aune du principe des heures d'équivalence telles que nous les concevons aujourd'hui : il n'y a pas ici un volume forfaitaire d'heures qui correspondrait à une période présumée d'inaction (27). Il y a plutôt le décompte précis d'une période de travail *mou*.

(26) Il faut cependant noter que les dérogations permanentes semblent globalement être instituées pour faciliter le déroulement de tâches connexes ou préparatoires : F. Meyer, *Travail « effectif » et effectivité du travail : une histoire conflictuelle*, Dr. Ouv. oct. 1999, p.386. Pour les chauffeurs, l'argument est néanmoins que l'on ne peut pas précisément connaître à l'avance la fin de leur journée de travail : circ. travail n° 26 du 15-3-1944 ; cf. J.J. Munier, *Le statut social des routiers*, librairies techniques 1960, Paris, p. 97.

(27) Remarquons toutefois que les équivalences apparaissent à l'époque sans base juridique précise. La loi de 1936 autorise

certes que ses modalités d'application soient prises par voie réglementaire. Mais aucune disposition légale n'indique que les périodes d'inaction soient exclues de la durée effective du travail. C'est un décret du 12-11-1938 (JO du 13-11) qui pose pour la première fois que « *la durée du travail (...) s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte, ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret* » (art. 8). Cette disposition n'intègre le Code du travail que par la loi du 28-8-1942. Sur cette question, cf. F. Meyer, op. cit., p.387.



Le même constat peut être fait à la lecture du décret du 24-6-1939 portant sur la réglementation du travail du personnel des entreprises de transport par terre. De façon explicite, ce texte exclut de la durée du travail les périodes d'inaction (art. 2, § 3). Aussi la prise en compte pour 50 % des temps de voyage pour le conducteur qui ne conduit pas apparaît comme une application bien particulière de la règle d'équivalence parce qu'elle contredit l'exclusion de principe des périodes d'inaction du travail effectif. Le législateur ajoute d'ailleurs à cette circonstance celle des « conducteurs haut-le-pied » qui « sont en réserve au dépôt ou sont transportés, sans qu'il leur soit demandé un travail effectif » pour qu'il leur soit décompté une moitié de ces temps (art. 2, § 4 et 5).

Tout bascule cependant à la Libération. Le décret n° 49-1467 du 9-11-1949 déterminant les modalités d'application des dispositions de la loi du 21-6-1936 sur la durée du travail dans les entreprises de transport par terre pose une toute autre conception de l'équivalence.

D'une part, ce règlement, qui restera applicable jusqu'en 1983, ne rattache plus le décompte pour moitié du temps passé inactif au dépôt ou en double équipage à une période d'équivalence (28). Le décret de 1949 clarifie donc à première vue la situation herméneutique laissée en jachère par le décret de 1939. Ces périodes de simples « mises à disposition » deviennent du travail effectif, mais « pour une fraction égale à la moitié » (art. 4 § 6). Mais, dans le même temps, le décret de 1949 laisse en réalité orphelins de toute base légale solide ces temps de latence : la loi ne pose aucunement le principe d'un temps de travail *mou*. Les dérogations permanentes sont par ailleurs une exception à la durée journalière du travail et sont pleinement du travail effectif car elles permettent l'achèvement des tâches commencées.

D'autre part, des « équivalences » forfaitaires apparaissent (art. 10), qui augmentent la « durée du service » sur la semaine, permettant à celle-ci d'atteindre quarante-six heures (au lieu de quarante) quand « les fonctions ne comportent pas un travail effectif pendant toute la durée journalière du service ». Bien qu'il présente

là une conception classique des heures d'équivalence, le décret de 1949 a encore cela d'étonnant qu'il lie malencontreusement ce mécanisme au temps de service. En effet, le décret du 27-4-1937 rattachait les temps de service aux dérogations permanentes (29). De plus, si les périodes d'inaction justifiant les heures d'équivalence sont hors de la durée effective du travail, pourquoi les rattacher à un temps de service, notion qui apparaît superfétatoire ?

Enfin, le décret de 1949 va justifier d'importantes dérives à l'appui de son article six. Cette disposition, applicable au seul personnel roulant affecté à des services de transport de marchandises à longue distance ou à des services d'excursion de voyageurs, fixe un repos minimal de douze heures entre deux « voyages » consécutifs si le voyage s'étend sur une ou deux périodes de vingt-quatre heures (30). Elle pose également que ce repos doit être de vingt heures lorsque le voyage s'étend sur plus de quarante-huit heures, sans possibilité de prendre un repos minimal de dix heures. Or, la dichotomie qui va s'instaurer entre la notion de « voyage » et celle de repos va justifier en pratique que des transporteurs puissent faire travailler leurs chauffeurs en continu sur plusieurs jours, sans parfois tenir compte des durées maximales de service sur la semaine (31). On peut d'ailleurs faire l'hypothèse que l'instrumentation de cette règle par les transporteurs a couvert l'instauration de l'usage selon lequel les routiers, rémunérés sur la base d'un forfait intangible, n'avait pas à compter leur temps de travail, la réalisation de la « tournée » important seule.

Nonobstant l'article six du décret de 1949, qui ne sera pas reconduit, le décret n° 83-40 du 26-1-1983, encore en vigueur, reproduit un schéma similaire mais sème derechef la confusion en faisant évoluer à nouveau la notion de « temps de service ». Pour les conducteurs « marchandises » rentrant quotidiennement à l'établissement d'attache, le décret met en place un système d'équivalence classique basé sur une période forfaitaire d'inaction. Cependant, la notion de temps de service n'est plus ici utilisée. Les chauffeurs, « compte tenu de l'intermittence du travail » et considérant que la « durée

(28) Ces périodes sont d'autre part limitées à celles passées en cabine, quand le conducteur est simplement « à disposition », que le véhicule roule (double équipage) ou non (temps d'attente).

(29) Si le décret du 24-6-1939 dispose également de « dérogations permanentes » (art. 6, § 1) et d'une prolongation de celles-ci en cas de repas sur le temps de service, ces dérogations permanentes n'apparaissent plus pour les chauffeurs, à compter du décret de 1949. Au demeurant, les heures de travail effectuées au delà de la durée légale hebdomadaire, du fait de l'incidence de ces « heures de dérogation permanente », furent considérées comme des heures supplémentaires par la Cour de cassation (Soc. 7-7-1960, Bull. IV, n° 750, p. 581).

(30) C'est donc à compter du décret du 9-11-1949 qu'apparaît une distinction entre les routiers « courte distance » et les « grands routiers ». De ce point de vue, les dispositions de l'article six forment les prémices de toutes les dispositions dérogatoires

applicables à cette dernière catégorie de chauffeurs, sur le fondement d'un problème « temps de service ». On soulignera également la parenté de cette disposition avec celle des réglementations communautaires de sécurité routière, en vigueur depuis 1969, qui distinguent entre temps de repos et tant de conduite et méconnaissent le principe d'une durée maximale du travail.

(31) Les heures d'équivalence doublées des heures supplémentaires autorisées (huit heures), ainsi que les périodes « à disposition », rendaient juridiquement possible ce cas de figure dès lors qu'il était admis que l'art. 6 sur les repos rendait inopérant l'art. 4 § 4 sur la durée maximale journalière du travail (huit à dix heures, selon la répartition du travail sur la semaine) et l'art. 10 sur la durée de service. Sur cette question, cf. le rapport fait au nom de la commission des moyens de communication et du tourisme sur les propositions de loi n° 9356 et n° 10501, annexe n° 10674, séance du 5-5-1955, doc. AN, p. 820.

du travail effectif » doit être amputée des « coupures », doivent assurer un « temps de présence » supplémentaire de trois heures par semaine afin d'atteindre la durée légale du travail (32). Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées, elles interviennent logiquement en sus du travail effectif et donc, compte tenu des périodes supposées d'inaction, à partir de la quarante-quatrième heure.

Par contre, l'expression de temps de service réapparaît pour les chauffeurs dont le service n'implique pas habituellement un retour quotidien à l'établissement d'attache, c'est-à-dire les « grands routiers » (33). Le temps de service est alors utilisé comme une notion essentiellement autonome du mécanisme des équivalences, contrairement au décret de 1949 (34). D'abord, il justifie, en l'absence même de simples périodes de présence, que le salarié puisse être cinquante-cinq heures par semaine à la disposition de son employeur (35). Il justifie encore une possibilité d'extension à treize heures de la durée quotidienne du travail effectif.

Ce temps de service ne peut pas être perçu comme un système d'équivalence justifié par des périodes d'inaction puisqu'il intègre les possibles heures supplémentaires qui, en bonne logique, ne sont pas utilisées à ne rien faire (36)! Ces heures supplémentaires sont dues au delà de la trente-neuvième heure, durée légale hebdomadaire de l'époque. De plus, les heures d'équivalence qui, selon le Code du travail, ont un impact sur cette durée légale, ne sauraient en principe en avoir sur la durée quotidienne. Enfin, les temps de « mise à disposition », ceux où le salarié effectivement n'agit pas, mais reste au service de l'employeur « sont comptés comme travail effectif pour une fraction égale à deux-tiers » pour les grands routiers (art.5 § 3). Il ne s'agit donc pas d'une période forfaitaire d'inaction au sens des heures d'équivalence, mais d'un

travail effectif *mou*, décompté le cas échéant. Les temps de mise à disposition justifient d'ailleurs d'une rémunération globale égale à 92 % au moins d'un salaire plein (37). Ils intègrent, in fine, le temps maximal de service tout en l'allongeant par la décote dont ils font l'objet (38).

De nouveau, la nature juridique des heures de service des « grands routiers » apparaît donc pour le moins problématique car, si elles ne sont pas un mécanisme d'équivalence, on ne trouve pas à quoi les rattacher dans la loi parlementaire, la notion n'existant pas. Seul le dépassement de la durée quotidienne du travail est autorisé par le deuxième alinéa de l'art. L. 212-1 CT. À l'inverse, rien ne semble autoriser un dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail, si ce n'est pas le truchement des heures d'équivalence. Peut-on néanmoins rattacher les heures de service du décret du 26-1-1983 aux « heures de dérogations permanentes » ? L'ordonnance n° 82-41 du 16-1-1982, dont le décret du 26-1-1983 tire son fondement, dispose effectivement de dérogations permanentes. Cependant, si ce mécanisme permet des dérogations à la durée quotidienne du travail, il ne peut pas justifier un dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail (39). Sous l'empire de la loi de 1936 comme de l'ordonnance de 1982, les décrets ne visent qu'à fixer les modalités d'application de la durée légale et de la durée quotidienne du travail effectif.

Cependant, les heures d'équivalence, les temps de mise à disposition et les temps de service vont être rognés, réforme après réforme (40). Le décret n° 92-752 du 3-8-1992 entraîne une diminution des heures d'équivalence des « petits routiers » (deux heures), fixe que les temps de mise à disposition équivalent à 85 % de la durée effective du travail (41) et réduit les temps de service des « grands routiers ». Le décret n° 93-262

(32) Art.5, §.1 et 2 du décret du 26-1-1983, non modifié.

(33) « temps passé au service de l'employeur » (art.5 §.3, al.2 et §.4).

(34) Contra : A. Sauret, G. Picca, *Le décompte des temps de service dans la profession du transport routier*, JCP éd. E, I, 485. Cependant, les auteurs ne discutent pas tant le rattachement des temps de service aux heures d'équivalence, considéré comme une donnée, que la possibilité donnée à la convention collective de préciser le quantum d'une équivalence. Sur la question, cf. également M. Hautdidier, P. Ramakers, *La durée du travail est-elle contrôlable ? réflexion sur une évolution à partir de l'exemple des transports routiers*, D.S. 1995, p.333.

(35) Le temps passé au service de l'employeur, « avant application éventuelle du coefficient de deux-tiers », c'est-à-dire avant une prise en compte des simples périodes de mise à disposition du salarié, soit des périodes d'inaction, ne peut excéder « sur une semaine isolée : cinquante-cinq heures » (art.5 §.4).

(36) Le temps de service permet de définir une durée maximale hebdomadaire, qui intègre donc les heures supplémentaires, alors que les équivalences s'interposent entre la durée légale et les heures supplémentaires.

(37) Légalement, les heures d'équivalence ne sont pas rémunérées puisqu'elles correspondent à une période d'inaction.

(38) Puisque les cinquante-cinq heures hebdomadaires s'entendent indépendamment des temps de mise à disposition, leur intégration pour une valeur égale à deux-tiers signifie que la présence du salarié au service de l'employeur peut atteindre, par exemple, soixante heures, dès lors qu'il y a eu quinze heures de temps de mise à disposition.

(39) Les dérogations permanentes permettent cependant l'augmentation de la durée du travail sur la semaine, tant que n'est pas posée une limite intangible à la durée hebdomadaire du travail, distincte d'une durée légale (loi du 24-12-1971 : cinquante-sept heures). En effet, la loi de 1919 fixe seulement une durée maximale journalière. Dès lors, les dérogations permanentes à la journée de travail reviennent à accroître la durée hebdomadaire de travail. De même, la loi de 1936 pose que la durée légale de quarante heures par semaine est en principe un maximum. Mais les dérogations permanentes permettent de déroger à cette règle.

(40) Le décret de 1983, dans son état originel, dispose que les équivalences et les temps à disposition n'existent qu'à « titre transitoire ».

(41) La rémunération des temps à disposition est portée à 96% d'un salaire plein.

du 26-2-1993 porte la durée d'un temps de mise à disposition à 92 % de la durée effective du travail (42). Le décret n° 96-1082 du 12-12-1996 fait enfin disparaître les heures d'équivalence pour les routiers « *courte distance* » et permet une prise en compte complète des temps à disposition (43).

Dans le TRM, pour les conducteurs, le principe des équivalences a donc vécu. Est ainsi réputé sans fondement l'archétype du conducteur inactif à son travail (44). Par contre, les temps de service subsistent, justifiant toujours pour les conducteurs « *longue distance* » des journées et des semaines de travail plus longues (45). Un moment, l'histoire tumultueuse de la durée du travail des conducteurs routiers semble de la sorte s'apaiser (46). Pourtant, il ne va s'agir que d'une rémission car le ver reste dans le fruit : le temps de service, cet élément étranger et mutant, va prendre une vigueur nouvelle.

Soudainement, le décret n° 2000-69 du 27-1-2000 autorise les employeurs à faire travailler leurs chauffeurs beaucoup plus longtemps sur la seule base des temps de service (47). Les temps de service nouvellement définis permettent d'abord d'augmenter la durée normale du travail à trente-sept heures pour les conducteurs « *courte distance* » et à trente-neuf heures pour les « *grands routiers* », quand la durée légale de droit commun passe par ailleurs à trente-cinq heures (48). Ils permettent également de porter la durée maximale du travail sur la semaine à cinquante-six heures pour ces grands routiers (49). Pourtant, toute idée d'une équivalence par l'effet de périodes d'inaction semble exclue. En effet, aucune disposition n'affirme explicitement l'existence d'un mécanisme d'équivalence. De plus, le décret reprend la définition de la durée du

travail effectif fixée au Code du travail, qui assoit ce temps sur la seule mise à disposition du salarié auprès de l'employeur, le travailleur ne pouvant donc vaquer à des occupations personnelles (50). Il est encore admis par la même disposition que les coupures qui permettent au travailleur de vaquer librement à ces occupations sortent du décompte du temps de travail. Aussi, le conducteur est censé être pleinement au travail. D'ailleurs, l'ensemble des temps de service est rémunéré, des majorations étant même prévues au delà des trente-cinq heures et en deçà des heures supplémentaires.

## B. Les incohérences d'une assimilation

Cependant, lancinante, revient toujours la même question. Comment justifier l'augmentation brutale des temps de service, bien au delà de la durée légale et maximale du travail, si le chauffeur devient un travailleur comme un autre ? L'autonomisation complète des temps de service par rapport aux temps d'équivalence rend en effet parfaitement intenable d'un point de vue juridique cette notion réglementaire que la loi ne connaît pas.

*Deus ex machina !* La réponse va être donnée miraculeusement par le Conseil d'Etat. A la suite d'un recours contestant qu'un règlement puisse fixer les modalités de rémunération des heures supplémentaires, de même que puissent être posées des durées maximales de services supérieures à la durée maximale du travail fixée par la loi, la haute juridiction va juger que les heures de service sont... des heures d'équivalence (51) !

Le Conseil d'Etat, conséquent avec son interprétation des heures de service, annula dès lors les dispositions du décret fixant une rémunération majorée pour les heures

(42) La rémunération des temps à disposition est portée à 98% d'un salaire plein.

(43) Une prise en compte partielle des temps à disposition subsistera quelques temps pour les conducteurs de car.

(44) L'idée d'une équivalence subsiste certes pour le double équipage, mais la prise en compte pour 50% des temps durant lesquels l'un des chauffeurs ne conduit pas va également disparaître (abrogation par le décret n° 2000-69 du 27-1-2000). Cette règle n'est maintenue que pour les transports routiers interurbains de voyageurs effectués en double équipage.

(45) Cinquante-deux heures sur une semaine isolée et jusqu'à douze heures trente par jour.

(46) Les années mille neuf cent quatre-vingt dix sont caractérisées par la mise en œuvre du « *Contrat de progrès* » (1994) dont l'objectif est de remédier à la déstabilisation des entreprises du TRM et du métier de chauffeur, à la suite de la libéralisation du secteur dans les années quatre-vingt. Dans les faits, le temps de travail des routiers est sans rapport avec ce que les employeurs sont en droit de faire. Sur le plan social, l'ambition du Contrat de progrès est prioritairement de faire admettre aux employeurs le principe que toute heure travaillée doit être payée, quitte à admettre au grand jour l'existence d'heures occultes de travail (cf. l'accord « *Grands Routiers* » du 23-11-1994).

(47) Le décret du 27-1-2000 constitue une réforme charnière. Il peut être perçu comme l'aboutissement du processus engagé dans

les années quatre-vingt dix par le Contrat de progrès. Il permet notamment de légaliser les dispositions auparavant illicites de l'accord « *Grands Routiers* » de 1994 (sur cette question, S. Carré, *Les rapports tumultueux de la loi et de la négociation dans le secteur des transports routiers*, Cahiers Scientifiques du Transport, n° 42/2002, p. 25). Simultanément, par l'accroissement drastique du temps de travail qu'il autorise, il est symptomatique de la pression nouvelle qui s'exerce sur la profession, et que cette dernière exerce sur l'Etat, le cabotage communautaire ayant été totalement libéralisé au 1-7-1998.

(48) Nouvel art.5 §.3 du décret de 1983.

(49) Nouvel art.5 §.7 du décret de 1983. Pour les conducteurs « *courte distance* », la durée maximale du travail sur la semaine reste à quarante-huit heures, conformément au droit commun du travail.

(50) Nouvel art.5 §.1 du décret de 1983.

(51) « *Considérant que l'auteur du décret attaqué, intervenu sur le fondement des dispositions des articles L.212-2 et L.212-4 du Code du travail (...) n'a pas excédé les limites de sa compétence en fixant, au 3° de l'article 5 (décrivant les temps de service) tel qu'il résulte du décret attaqué, pour tenir compte de périodes autres que celles du travail effectif, pour les personnels roulants marchandises, une durée équivalente à la durée légale du travail, plus élevée que celle-ci* » (CE 30-11-2001, BTL, 2001, p. 836).

de travail se situant au-delà des trente-cinq heures et en deçà des heures supplémentaires : ces heures, qui correspondent aux périodes supposées d'inaction, ne peuvent pas être rémunérées (52). Elles sortent du temps de travail effectif. L'arrêt du Conseil d'Etat ne dit finalement rien d'autres que l'évidence juridique : les temps de service, en ce qu'ils s'éloignent du seul moyen acceptable d'augmenter les temps de présence au travail sur la semaine (les heures d'équivalence) n'ont aucun fondement légal. Mais ces spéculations juridiques font fi de la réalité sociale sur lesquelles elles sont censées s'appuyer.

Les heures d'équivalence supposent en effet des périodes d'inaction. L'autonomisation des temps de service par rapport aux heures d'équivalence et la disparition de ces dernières laissent entendre que ces périodes n'existaient plus. L'arrêt du Conseil d'Etat les fait renaître arbitrairement. On aura cependant compris que la présence de périodes d'inaction n'est qu'un prétexte pour augmenter le temps de travail des chauffeurs.

La législation subséquente à l'arrêt du 30-11-2001 va prendre en compte la décision des juges administratifs. Le décret n° 2002-622 du 25-4-2002 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises maintient l'expression de « *temps de service* », dont on sait maintenant qu'il s'agit d'un mécanisme d'équivalence (53). Il rattache explicitement les heures se déroulant au delà de la durée légale du travail mais en deçà des heures supplémentaires au principe des heures d'équivalence inscrit au quatrième alinéa de l'article L.212-4 CT. Il ne fixe aucune rémunération pour cette période et renvoie aux usages ou à la convention collective pour l'éventuelle rétribution de ces heures (54).

Le décret n° 2005-306 du 31-3-2005 suit exactement le même canevas que le décret du 25-4-2002, tout en

accentuant le nombre d'heures d'équivalence que recèlent les heures de service. Ainsi, la durée normale du temps de service (55) reste identique, mais elle peut dorénavant être décomptée sur un trimestre, sinon un quadrimestre (56). La durée maximale de service autorisée augmente (57). Il faut donc en déduire, à croire le quatrième alinéa de l'article L.212-4 CT instituant les équivalences, que les périodes d'inaction dont bénéficient les routiers dans leur travail se sont multipliées. On souhaiterait en avoir la preuve à l'heure où les enquêtes de terrain démontrent que le processus d'industrialisation à l'œuvre dans le secteur du TRM renforce drastiquement les contraintes temporelles dans l'exécution des tâches des conducteurs routiers (58).

Déjà, le principe même des heures d'équivalence est contradictoire avec la nouvelle définition du temps de travail effectif. Si le travail effectif se résout au fait qu'un salarié est à la disposition d'un employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le mécanisme de l'actuel article L.212-4 al. 4 CT n'est plus que la survivance d'une autre époque (59). Que peuvent être ces périodes d'inaction quand la vacance au service d'un employeur entre dans la durée effective du travail ? Elles ne peuvent être que des moments de complète liberté, un temps garanti de repos et de loisir. Cela rend donc sans objet la période d'inaction des temps d'équivalence qui ne se conçoit que dans le cadre d'une mise à disposition sans rupture du travailleur, d'où l'idée d'une « *durée équivalente à la durée légale* » du travail.

Au demeurant, la Cour de cassation a effectivement jugé qu'une simple permanence sur les lieux de travail entrait dans la durée effective de travail (60). Cependant, de façon paradoxale, elle a dans le même temps considéré que les conditions de rémunération fixées à la convention collective s'analysaient en un « *horaire d'équivalence* » autorisant le paiement partiel de cette période, dès lors que ce mécanisme avait été régulièrement institué par la

(52) La haute juridiction annula également les dispositions du décret autorisant une durée maximale du travail hebdomadaire à cinquante-six heures pour les « *grands routiers* » et ramena cette durée maximale à cinquante-deux heures. Cela est logique, compte tenu du nombre d'heures supplémentaires qui peuvent apparaître entre la durée légale et la durée maximale, soit treize heures, dès lors que la durée normale de service était portée à trente-neuf heures. Cette apparente erreur de calcul montre à l'évidence que les « *temps de service* » étaient, dans la pensée du Législateur, une notion autonome des heures d'équivalence.

(53) Art.1 du décret du 25-4-2002 modifiant §.3 de l'article 5 du décret de 1983.

(54) Art.2 du décret du 25-4-2002 insérant un §.4 à l'article 5 du décret de 1983.

(55) C'est-à-dire, la durée légale du travail (trente-cinq heures) à laquelle s'ajoute les périodes d'équivalence.

(56) Elle est de quarante-trois heures par semaine pour un « *grand routier* », de trente-neuf heures pour un routier « *courte distance* ». Elle est de trente-cinq heures pour les « *courte distance* » qui travaillent dans la messagerie ou le transport de fonds (art.5, §.3 du décret de 1983).

(57) Pour les « *grands routiers* », cette durée maximale reste certes à cinquante-six heures sur une semaine isolée, mais passe de cinquante heures en moyenne par semaine sur un mois à cinquante-trois heures en moyenne par semaine sur trois mois. Pour un « *courte distance* », la durée maximale de service sur une semaine isolée augmente de quarante-huit heures à cinquante-deux heures et passe de quarante-huit heures en moyenne par semaine sur un mois à cinquante heures en moyenne par semaine sur trois mois. Seuls les conducteurs « *courte distance* » du secteur de la messagerie et du transport de fonds observe le droit commun (L.212-7 CT), soit quarante-huit heures sur une semaine isolée et quarante-quatre heures en moyenne sur un trimestre.

(58) H. Desfontaines, *Le travail des chauffeurs routiers de marchandises*, Travail et Emploi, n° 104, oct./déc. 2005, p. 29.

(59) A. Johansson, F. Meyer, *La légalité des heures d'équivalence en question*, Dr. Ouv., avril 2004, p.153.

(60) Soc. 27-5-2003, JCP éd. E, 205, p.237, note H. Charrier : *Qualification des heures de permanence effectuées sur le lieu de travail et interprétation d'une convention collective pour leur rémunération.*

convention (61). Les équivalences, dispositif exorbitant de notre droit, permettraient donc de minorer une rémunération dans le cadre de la durée effective du travail. Mais peuvent-elles également autoriser un dépassement de la durée maximale du travail ? La réponse devrait être négative. Si l'arrêt du Conseil d'Etat du 30-11-2001 admet un tel dépassement dans le TRM, c'est parce que la haute juridiction refuse en l'occurrence de voir dans les périodes correspondantes un temps de travail effectif (cf. supra). Si, à l'inverse, la Cour de Justice des Communautés Européennes affirme justement que le mécanisme des équivalences ne doit pas permettre de s'abstraire de la durée maximale du travail fixée à la directive n° 93/104, c'est parce qu'elle considère que toutes les périodes de présence sur les lieux de travail entrent dans la définition communautaire du temps de travail effectif (62).

Concernant les conducteurs du TRM, on peut certes arguer qu'ils connaissent des périodes d'attente. Puisque l'alinéa 4 de l'article L.212-4 CT maintient la possibilité d'un mécanisme d'équivalence malgré la définition contemporaine du temps de travail effectif, il n'y a donc rien d'illicite à ce qu'un décret en fixe la mise en œuvre. Il y a cependant une contradiction à prévoir dans la loi que les périodes d'immobilisation d'un véhicule et de son équipage soient rémunérées pour le transporteur, dans le cadre du contrat de transport (63), alors que son salarié ne serait en droit de bénéficier d'aucune rémunération pour cette même période, sauf en vertu d'une convention collective (64).

On peut encore arguer que les chauffeurs de poids-lourds doivent respecter des interruptions de conduite pendant lesquelles ils ne doivent en aucune façon engager une tâche (65). Mais précisément, ces périodes obligées

d'inaction n'entrent pas dans la durée de service des conducteurs. Alors qu'elles pourraient, le cas échéant, justifier du mécanisme douteux des équivalences, ces coupures se surajoutent au temps de travail et augmentent, *en fait*, les temps de trajet des conducteurs au service de leur employeur. Au regard du droit du travail français, ces « coupures » sont finalement des pauses, alors qu'il s'agit pourtant d'une obligation de sécurité routière qui s'impose tant à l'employeur qu'au chauffeur (66).

Au demeurant, les dispositions du décret du 31-3-2005 ne renferme qu'une idée bien vague des heures d'équivalence et des périodes d'inaction des conducteurs routiers. De la sorte, les chauffeurs « *courte distance* » du secteur de la messagerie et du transport de fonds bénéficient du droit commun en matière de durée hebdomadaire de travail alors que pourtant ils sont également concernés par un « *temps de service* » (67). Pourquoi donc l'utilisation d'une telle notion alors qu'il ne semble pas y avoir en apparence d'heures d'équivalence ? Parce que, dorénavant, existe également une « *durée quotidienne du temps de service* », dans la limite de douze heures, pour dix heures de travail effectif quotidien (art.11).

Mais cette disposition réglementaire est en complète contradiction avec le quatrième alinéa de l'art. L.212-4 CT qui n'autorise une équivalence que pour la durée légale du travail, soit dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail (68). Par ailleurs, puisque le décret pose l'existence d'une équivalence, il va sans dire que ce temps n'est pas rémunéré et qu'il doit réapparaître dans la computation de la durée hebdomadaire du service. On ne comprend donc pas pourquoi ces heures n'apparaissent pas dans la durée

(61) Rappelons que l'institution d'équivalences avait été admise par la jurisprudence sur une base purement conventionnelle, y compris par un accord d'entreprise dérogatoire (Soc. 29-6-1999, D.S. 1999, p. 767, Dr. Ouv. 1999 p. 355 n. M. Poirier). Mais la loi n° 2000-37 du 19-1-2000 n'autorisa plus la mise en place de ce mécanisme que « *par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat* » (actuel L.212-4 CT). Ni la loi n° 2004-391 du 4-5-2004 relative au dialogue social, ni la loi n° 2005-32 du 18-1-2005 n'ont remis en cause cette disposition. Un mécanisme d'équivalence semble donc ne plus pouvoir être créé par la seule voie conventionnelle. La loi du 4-5-2004 autorise pourtant à ce qu'il soit dérogé par accord d'entreprise à de nombreuses dispositions des conventions de branche. Au surplus, les heures d'équivalence n'entrent pas dans les domaines « *sanctuarisés* » où il est interdit de déroger aux dispositions de ces conventions sectorielles (L.132-23 CT). Cependant, un accord d'entreprise ne pourrait déroger à la convention de branche créant des heures d'équivalence parce que celle-ci doit être reprise par décret en vertu de l'article L.212-4 CT et que rien n'autorise l'accord d'entreprise à être également dérogatoire à une disposition réglementaire. Au demeurant, l'article 43 de la loi du 4-5-2004, qui ajoute de nombreux domaines où il désormais possible de déroger à la loi par le seul effet d'un accord d'entreprise, ne retient pas celui des heures d'équivalence.

(62) CJCE 1-12-2005, *Dellas*, Dr. Ouv. juillet 2006 p.364 n. M. Bonnechère, RJS, 2/2006, 288, p172 : J-P Lhernould, *Le régime des équivalences plie devant la CJCE mais ne rompt pas*, R.J.S., 2/2006, p.89.

(63) Art.32 de la LOTI (loi n° 82-1153 du 31-12-1982) ; art.24 de la loi n° 95-96 du 1-2-1995.

(64) Accord du 23-4-2002 ; arrêté d'extension du 21-10-2002.

(65) Art.7 du règlement communautaire n° 3820/85 du 20-12-1985 et du règlement communautaire n° 561/2006 du 15-3-2006.

(66) Le non-respect des interruptions de conduite est une infraction pénale imputable au conducteur quand elle résulte de son fait personnel (art.3 bis de l'ordonnance n° 58-1310 du 23-12-1958). Bien évidemment, il s'agit également d'une faute professionnelle. Sur cette question, S. Carré, *La délicate appréhension du temps de travail des conducteurs routiers*, Cahiers Scientifiques du transport, n° 39/2001, p.7.

(67) Rappelons que la durée normale de leur « *temps de service* » est fixée à trente-cinq heures, que la durée maximale de ce temps est de quarante-huit heures sur une semaine isolée et de quarante-quatre heures en moyenne sur un trimestre (art.5, §.3 et 6 du décret).

(68) Cf. également l'alinéa 1 de l'art. L.212-1 CT et l'art. L.212-5 CT établissant la durée légale du travail et le principe des heures supplémentaires.

hebdomadaire de service, normale et maximale, des chauffeurs « *courte distance* » du secteur de la messagerie et du transport de fonds. L'inaction ponctuelle du conducteur, qui serait une réalité de sa journée de travail, n'en serait ainsi pas une pour la semaine de labeur correspondante...

Enfin, l'article 8 du décret du 31-3-2005 opère une réforme trouble sur le double équipage. Cette disposition énonce que le double équipage entraîne un décompte complet du temps de travail lorsqu'il n'y a pas heures d'équivalence (69). Aussi, quand il y a double équipage, il apparaît que des heures d'équivalence doivent en priorité être admises et décomptées, ce qui paraît pouvoir se faire par convention collective. Cependant, là où il n'existe pas un double équipage, ces mêmes heures ne devraient donc pas se justifier, à moins de démontrer la vacance du salarié. Pourtant, les heures d'équivalence existent en principe de façon forfaitaire et indépendamment du double équipage, qu'il y ait ou non inaction.

\* \* \*

La (triste) morale de cette histoire est qu'un chauffeur du TRM qui effectivement conduit n'est pas pleinement au travail : quand il s'active, il est néanmoins concerné par les heures d'équivalence, son employeur n'ayant pas à prouver une période d'inaction ; quand il ne conduit pas, dans le cadre d'un double équipage, on affirme lui appliquer *a fortiori* des équivalences. Tout est ainsi entrepris pour que le temps de travail ne soit pas pleinement pris en compte : d'un côté, il y a un décompte préférentiel du temps d'équivalence, de l'autre, un forfait automatique.

Comme nous l'avons vu, cette orientation n'est pas nouvelle. L'histoire de la computation des temps de travail des conducteurs nous le montre. Très tôt, il a été admis que la durée du travail des chauffeurs puisse être supérieure à la normale. Ce sont notamment les dérogations permanentes à la durée maximale du travail journalier. Mais la réglementation a également cherché à

prendre en compte l'existence des possibles périodes de latence occasionnées par le travail itinérant des conducteurs pour autoriser une augmentation du temps pendant lequel un chauffeur pouvait être au service de l'employeur.

Néanmoins, le plus souvent, l'exacte prise en compte de ces périodes n'a pas eu lieu au prétexte qu'il était difficile de prouver qu'un conducteur soit ou non au travail quand il était en déplacement. Plutôt qu'une computation précise du temps dévolu à certaines occupations « *molles* » (70), les heures d'équivalence ont permis d'exclure de façon forfaitaire de la durée officielle du travail une période de présence du salarié, sans qu'il y ait à démontrer que le travailleur reste inactif.

A l'origine, la « *durée de service* » a rempli également cette fonction : elle paraît liée à des périodes d'inaction. Puis, grâce au décret du 26-1-1983, cette catégorie juridique a autorisé à elle seule l'augmentation du temps pendant lequel le salarié pouvait être à la disposition de l'employeur. En réalité, une durée maximale du travail hebdomadaire ayant été promulguée (1971) et les dérives dans l'application du décret de 1949 étant constatées pour les « *grands routiers* », le temps de service apparaît comme une tentative pour encadrer juridiquement ces pratiques patronales : en occultant le recours aux heures d'équivalence, on évitait le prétexte fallacieux de longues périodes d'inaction pour des conducteurs dont on savait que les temps de conduite étaient particulièrement longs. L'accord « *Grand Routiers* » de 1994, conforté momentanément par le décret de janvier 2001, eût la même fonction. L'affirmation par le Conseil d'Etat que seul le mécanisme des équivalences était juridiquement licite a fait prévaloir cet outil au prix de nouvelles incohérences (71).

Finalement, le poids de la concurrence faite aux transporteurs routiers français par l'arrivée massive de transporteurs communautaires utilisant une main-d'œuvre au coût horaire beaucoup plus bas explique largement la « *découverte* » récente par l'Etat de nouvelles périodes d'inaction chez les chauffeurs français (72).

**Stéphane Carré**

(69) Cet énoncé apparaît comme particulièrement abscons. D'une part, pour les routiers du TRM, cette situation devient exceptionnelle puisque les heures de service impliquent dorénavant l'existence d'équivalence. D'autre part, il eût été plus simple d'écrire qu'en présence d'un double équipage, le mécanisme des équivalences s'appliquerait au conducteur inactif.

(70) Rappel : chauffeur « *haut-le-pied* », « *mise à disposition* », « *double équipage* »...

(71) Périodes de latence admises sur la journée de travail mais introuvable sur la semaine correspondante, computation préférentielle des périodes qui correspondent au double équipage, hypertrophie des périodes supposées d'inaction... que l'on tente de masquer en évitant d'utiliser ouvertement la notion d' « *équivalence* » : le terme de « *temps de service* »

domine très largement dans l'actuel décret du 26-1-1983. L'occurrence « *durée équivalente* » n'est comptée qu'une seule fois (art.5 §.7). En réalité l'existence des temps d'équivalence apparaît simplement en creux par la soustraction de la durée légale du travail de la durée normale des temps de service et par les références faites au quatrième alinéa de l'article L.212-4 CT.

(72) La part de marché du pavillon national dans le transport routier international, qui était de 50% de 1990 à 2000, n'a cessé de régresser depuis, tombant à 39% en 2004 (E. Caicedo, *Une croissance économique peu favorable au transport de marchandises en 2003*, SESP, minist. de l'équipement et des transports, 2006). Cf. également A. d'Autume, *Les conducteurs de poids lourds étrangers en France...* (d'après une enquête menée en juillet 2004), Notes de synthèse du SES n° 159, mai 2005.