

**LES RAPPORTS TUMULTUEUX DE LA LOI
ET DE LA NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR
DES TRANSPORTS ROUTIERS**

STÉPHANE CARRÉ

CERL/UPRESA CNRS 6028 « DROIT ET CHANGEMENT SOCIAL »

IUT DE SAINT-NAZAIRE

UNIVERSITÉ DE NANTES

Dans le secteur des transports, se pose de façon récurrente la question des temps de travail, parce qu'il est exigé de ceux qui se déplacent une grande disponibilité. Il y a plusieurs raisons à cette situation. Il faut d'abord prendre en compte qu'un voyage peut difficilement être interrompu dès lors qu'il a débuté. Que deviendrait la marchandise, un voyageur et le personnel itinérant lui-même si un déplacement devait brutalement être interrompu en rase campagne ? Des considérations de sécurité routière, l'existence inévitable de périodes de latence quand le trajet s'allonge (repas, repos, attentes aux frontières ou aux quais de déchargement, embarras de la circulation...) plaident pour l'existence de longues plages horaires pendant lesquelles le chauffeur se trouve, peu ou prou, à la disposition de l'employeur, quitte à lui accorder certaines contreparties financières ainsi que, ultérieurement, un repos amplement mérité.

Cependant, cette donnée incontournable est souvent utilisée, mais aussi intériorisée par ceux qui organisent et exécutent les transports, de telle sorte qu'elle justifie le non-respect des temps de travail fixés par la législation sociale. Pourtant, de façon à fixer des limites à la durée du travail, tout en prenant en compte les contraintes du transport, il existe de longue date des règles exorbitantes du droit commun. Ces dispositions peuvent prendre une forme législative ou conventionnelle. Néanmoins, elles sont généralement la résultante d'arrangements entre les partenaires sociaux au sein de chaque segment du marché des transports (par exemple, les transports routiers de marchandises, les transports urbains, les transports par autocar...)¹. Dès lors, il va sans dire qu'il existe un risque important de distorsions entre ces règles d'origine socioprofessionnelle et les principes affichés en droit commun du travail.

Néanmoins, un certain pluralisme juridique est admis puisque des adaptations à la loi, notamment par voie réglementaire, sont possibles dans divers secteurs d'activité². Ainsi, en ce qui concerne la durée légale hebdomadaire du travail et la durée maximale journalière du travail (L212-1), l'article L212-2 du Code du Travail (CT) dispose que « *des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article L212-1 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière* ». C'est sur le fondement d'un tel texte que le décret n° 83-40 du 27-1-1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transports routiers a pu voir le jour³. Ces décrets d'application concernent notamment « *l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos, les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes applicables dans certains cas et pour certains*

¹ Ces règles tiennent compte en effet des sujétions techniques et de la situation commerciale propre à chaque mode de transport avec l'aspiration des salariés à circonscrire le temps de travail ou à obtenir des contreparties sociales. Il est donc nécessaire de tenir compte de la concurrence intermodale (ainsi, entre le fer et la route) et entre entreprises d'un même mode de transport (répartition du marché entre les artisans routiers, les entreprises de dimension régionale et les grands groupes du transport routier), de même qu'il faut tenir compte de la concurrence internationale.

² Des précisions terminologiques sont ici nécessaires. On entend par « loi » ou par « disposition légale », au sens matériel du terme, les dispositions écrites, générales et abstraites, émanant d'organes d'Etat. Dans cette acception, la loi parlementaire et les règlements décidés par le pouvoir exécutif sont tous des « dispositions légales » qui s'opposent, par exemple, aux « dispositions conventionnelles » fixées directement par les partenaires sociaux. Dès lors, une convention collective est « illégale » quand elle est contraire à une règle impérative émanant du Parlement ou du gouvernement. Par contre, au sens formel, la « loi », la « légalité », vise seulement les règles émanant du Parlement. En ce sens, un règlement est légal quand il est conforme à la loi parlementaire.

³ Texte communément appelé, dans les milieux professionnels du transport routier, le décret « FITERMAN ».

emplois... » (L212-2 CT)⁴. Enfin, le dernier alinéa de l'article L212-4 CT dispose que des heures d'équivalence peuvent être fixées par décret dans certaines professions et pour certains emplois, tandis que l'article L212-7 CT indique que « *la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures* » cependant qu'un décret « *peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures* »⁵.

Mais c'est par des conventions collectives directement conclues entre les partenaires sociaux qu'il a été jugé préférable d'apporter des adaptations à la loi. Depuis le début des années quatre-vingt, il est donc possible de conclure, spécialement en matière d'aménagement du temps de travail, des conventions collectives dérogatoires aux règles légales fixées par l'État. De très nombreuses dispositions de loi existent en ce sens qui, dans le même temps, fixent néanmoins le champ d'application de ces normes conventionnelles⁶.

Il reste que les tendances centrifuges peuvent être si fortes qu'elles ne puissent facilement s'accommoder des adaptations permises par le système juridique dominant, et dont l'État est le gardien, alors même que les pouvoirs publics souhaitent transcrire ou confirmer légalement ce qui a été précédemment convenu entre les partenaires sociaux. Dans ce cas, l'État,

⁴ Les « dérogations permanentes » autorisent certains employeurs à faire travailler régulièrement leurs salariés au delà de la durée légale du travail. Il ne s'agit cependant pas d'heures d'équivalence mais d'heures supplémentaires (Soc. 7-7-1960 ; Cf. également JEAMMAUD, PÉLISSIER, SUPLOT, 2000 : 924).

⁵ En droit communautaire, ce sont bien ses particularismes qui justifiaient que le transport fasse partie des « secteurs exclus » de la directive communautaire n° 93/104/CE du 23-11-1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (art. 1-3). Cette exclusion disparaît en application de la directive n° 2000/34/CE du 22-6-2000. Néanmoins, ce texte communautaire n'entraîne pas un alignement complet (cf. le 6^{ème} considérant préliminaire ainsi que le nouvel art. 17 bis). La directive n° 2002/15/CE du 11-2-2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier consacre ainsi bien des particularismes, comme d'admettre une durée maximale du travail de 60 H. pour chaque semaine prise isolément (art. 4), là où la directive de 1993 n'admet pas plus de 48 H. (art. 6).

⁶ Cf. notamment ces articles du Code du travail : L212-2 al.3 (aménagement des horaires de travail sur la semaine), L212-4-4 (modification de la répartition du travail sur la semaine ou dans le mois, en cas de travail à temps partiel), L212-4-6 (annualisation du temps de travail, en cas de temps partiel), L212-4-12 (travail intermittent), L212-5 (bonification en cas d'heures supplémentaires), L212-5-1 (délais pour la prise d'un repos compensateur), L212-5-2 (périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires, dans les activités saisonnières), L212-7-1 (accords de cycle), L212-8, L212-8-5 (annualisation du temps de travail), L212-9 (mise en place de la RTT par la prise de jours et de demi jours de repos), L212-15-3 (dispositions relatives aux cadres), L213-1 et s. (travail de nuit), L220-1 (repos quotidien), L221-4 (repos hebdomadaire des jeunes travailleurs en parcours scolaire ou de formation), L221-5-1, L221-10 (dérogations au repos dominical), L223-9 (période de référence pour les congés payés en cas d'annualisation)...

garant de la paix sociale, peut néanmoins faire évoluer la réglementation de telle sorte qu'elle corresponde à rebours aux dispositions exorbitantes de la convention collective (1.). Mais le risque est alors que les tribunaux, saisis par un justiciable, constatent le caractère illicite de dispositions réglementaires qui sont trop étroitement la traduction d'une négociation faisant fi de la loi en vigueur. Lors de cette course-poursuite, la réglementation semble ainsi s'essouffler à rattraper les règles négociées, tandis que la loi, présumé arbitre du jeu, s'avère ne réfréner les initiatives et les sollicitations des partenaires sociaux que de façon momentanée (2.).

1. LA LÉGITIMATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PAR LE RÈGLEMENT

Quand l'État intervient pour soutenir des dispositions conventionnelles, il procède généralement par voie réglementaire (décrets, arrêtés). A cela, il y a plusieurs raisons. D'abord, le procédé légalement admis peut être de nature strictement réglementaire. Il en est ainsi des procédures d'extension des conventions collectives (L133-8 CT). En deuxième lieu, bien des conventions collectives dérogoires à la « loi », le sont en réalité à un règlement. De cette manière, en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, la loi dispose couramment que des décrets en déterminent les modalités d'application (ex. : L212-2 CT). Enfin, il est beaucoup plus facile de modifier un règlement que la loi. Parce que la loi est votée par le Parlement, la procédure est plus longue et beaucoup plus aléatoire⁷. Les partenaires sociaux le savent. Ils peuvent dès lors parier sur une modification future de la réglementation, venant légitimer leurs propres errements, à condition que les principes posés par la loi ne soient pas remis en cause.

Cela dit, ni la loi ni la réglementation n'ont vocation à consolider des dispositions conventionnelles qui leur seraient contraires, exception faite des cas que la législation elle-même autorise. Une évolution du droit, donc un choix politique, s'avère ici nécessaire. C'est pourquoi cette légitimation n'a lieu que postérieurement et de façon indirecte : de fait, l'action réglementaire du gouvernement favorise ultérieurement certaines dispositions conventionnelles, sans que la réglementation préexistante n'accueille ou n'entérine celles-ci (1.1.).

Pourtant, la légitimation des dispositions conventionnelles exorbitantes prend parfois un tour plus officiel. Effectivement, soit les partenaires sociaux admettent d'eux-mêmes le caractère illicite des règles qu'ils se donnent et conditionnent la mise en œuvre de celles-ci à une modification de la réglementation, soit la législation admet ouvertement que de telles règles puissent faire l'objet d'une consécration légale (1.2.).

⁷ Par exemple, le contenu exact de la réforme peut être à la merci d'un amendement parlementaire.

1.1. LA LÉGITIMATION RAMPANTE

L'existence dans le secteur des transports terrestres de dispositions conventionnelles qui ne sont pas conformes à des dispositions légales d'ordre public est une chose courante. Malgré la possibilité de déroger à certaines lois, le contenu de ces conventions déborde du domaine et des limites qu'assigne la loi aux conventions collectives dérogatoires. Il pourrait donc sembler logique que l'ordre juridique étatique n'apporte en aucun cas sa garantie à de tels accords. Pourtant, l'État les prend en compte en décidant ultérieurement de mesures réglementaires qui visent à reprendre et donc à « consolider » juridiquement ces conventions collectives.

Un premier moyen, en vue de parvenir à une telle consolidation, est d'avoir recours à l'extension d'une convention collective nationale de branche par arrêté ministériel. Certes, « *le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension (...) les clauses qui seraient en contradiction avec des textes législatifs ou réglementaires en vigueur* » (L133-8 CT). Il peut encore, selon le même texte, « *étendre, sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les clauses qui sont incomplètes au regard desdits textes* ». Il apparaît ainsi que la force réglementaire de la convention, devenue applicable à l'ensemble des employeurs de la branche, est limitée à ce qui n'est pas contraire à la loi.

Pourtant, outre le fait que le ministre ne semble pas juridiquement obligé d'apporter de telles limites à l'extension d'une convention collective (« *le ministre peut exclure...* »)⁸, il semble que le soutien de l'État à l'ensemble de la convention provient paradoxalement de la mise en œuvre de ces limites lorsque l'arrêté d'extension s'en trouve saturée. En effet, d'un point de vue juridique, la procédure d'extension se justifie-t-elle quand les exceptions abondent ? Il devient ainsi très délicat de faire le partage entre ce qui est applicable à tous et ce qui n'est applicable qu'aux employeurs adhérents de l'organisation patronale signataire de l'accord. En particulier, les réserves, qui permettent l'extension d'une disposition conventionnelle sous la condition du respect d'une règle légale, n'indiquent directement en rien quel est le contenu ou le sens de la norme applicable alors que celle-ci ne peut être que la résultante d'une interprétation convergente de la loi et de la convention. Dès lors, compte tenu du fait que les réserves et les exclusions apportées par l'arrêté d'extension n'entraînent nullement l'abrogation des dispositions conventionnelles considérées illicites, c'est bien tout un ensemble de normes conventionnelles qui bénéficie indirectement de l'appui

⁸ Il est exact que l'arrêté d'extension qui inclurait des dispositions illégales serait lui-même illicite (C.E. 4-3-1960, D.S. 1960, p. 275). Cependant, la disposition litigieuse peut être, a priori, considérée comme valide tant qu'un tribunal n'en n'a pas décidé autrement, ce qui peut très bien ne jamais intervenir à défaut d'un procès. Or, la dite règle peut ne pas être clairement contraire à une norme supérieure. Elle peut encore convenir à l'ensemble des partenaires sociaux, qui se trouvent d'accord pour la respecter.

de l'État, alors même que ces dispositions sont suspectées de ne pas être conformes à la loi.

De la sorte, l'arrêté d'extension du 21-7-2000 de l'accord-cadre du 22-12-1998 sur l'emploi et la RTT dans les transports publics urbains de voyageurs, fixe de très nombreuses limites ou conditions à l'extension des dispositions de la convention. On ne compte pas moins de vingt et une exclusions ou réserves dans l'arrêté d'extension. De même, l'arrêté d'extension du 30-7-2001 à l'accord-cadre du 4-5-2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire comporte vingt-deux réserves. Dans quelle mesure le droit applicable a-t-il alors une visibilité, sinon une lisibilité⁹ ?

Les mesures d'extension compartimentées d'une convention collective ont cependant la caractéristique d'effectuer formellement le tri entre les dispositions conventionnelles qui apparaissent légales et celles qui ne le sont pas. Ce faisant, l'État apparaît dans le rôle qui lui est dévolu par la loi (DESPAX, 1989 : 491), ce qui contraste avec l'attitude consistant à prendre fait et cause pour une convention illicite, à en favoriser globalement l'application. Un tel comportement est en effet de nature strictement politique. De cette attitude, il existe au moins un exemple d'importance. Il s'agit du soutien apporté par l'État à l'accord « grands routiers » du 23-11-1994, principale traduction juridique du volet social du programme de rénovation du secteur du transport routier de marchandises (TRM) entamé au début des années quatre-vingt dix : le « contrat de progrès »¹⁰.

Il est patent que l'administration des transports (les directions régionales de l'équipement et l'inspection du travail des transports), qui avait appelé de ses vœux un tel accord¹¹, a également soutenu l'application de cet accord, dont un certain nombre de dispositions sont contraires à la loi (CARRÉ, 1999), de sorte que soit enfin respecté par les transporteurs de ce secteur d'activité le principe du paiement de l'intégralité des heures travaillées¹². Mais l'État s'est engagé encore plus ouvertement envers cet accord en fixant par décret des

⁹ Exemple d'une exclusion : l'accord du 22-12-1998 est étendu « à l'exclusion : des termes « hormis les exceptions visées à l'article 7-3 » figurant au deuxième alinéa de l'article 7-2 ». Exemple d'une réserve : « La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 9-1 est étendue sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article 9 du décret mentionné ».

¹⁰ Cf. le rapport préparatoire du groupe de travail du Commissariat Général du Plan présidé par G. DOBIAS (1993), puis le rapport final : « Contrat de progrès pour le transport routier de marchandises » (mars 1994).

¹¹ Cf., de nouveau, le rapport DOBIAS (1993) et le « Contrat de progrès » précités en note 10.

¹² Ce qui était un préalable nécessaire à la réduction, à terme, des temps de service. Cf. notamment la circulaire du ministère de l'équipement et des transports du 29-12-1994 relative à l'accord « grands routiers ». Il y est indiqué que « l'inspection du travail des transports est ainsi investie d'une mission essentielle pour que les termes de l'accord soient bien appliqués ».

aides financières aux transporteurs qui respecteraient loyalement la convention. De la sorte, le décret du 12-5-1997 fait ouvertement référence à l'accord « grands routiers » pour fixer les conditions d'ouverture aux avantages qu'il définit. Le décret, qui ajoute certaines dispositions au Code de la sécurité sociale (R241-9-1 et R241-9-2), dispose que les réductions de charges sur les bas salaires accordées aux transporteurs sont subordonnées « à la justification par l'employeur du respect pendant une période d'au moins six mois successifs ainsi que chaque mois suivant de la durée maximale du temps passé au service de l'employeur fixée par l'accord » du 23-11-1994. De cette manière, si l'État n'étend pas une convention dont il sait que les dispositions essentielles sont contraires à la loi, il en favorise, par ce décret, la mise en œuvre à toutes les entreprises, quelles soient adhérentes ou pas aux organisations patronales signataires, puisque toutes sont éligibles à de tels avantages.

Il reste que, malgré cet appui, la mise en œuvre des dispositions conventionnelles se trouve fragilisée par l'antinomie qui perdure entre les règles légales. En théorie, les dispositions conventionnelles illicites devraient s'effacer devant la loi. Mais une telle perspective, respectueuse de la hiérarchie des sources du droit, est contradictoire avec le soutien apporté par l'État à la mise en œuvre de l'accord. C'est donc, en pratique, l'effacement des règles légales contraires à la convention qui est observé. Au travers de plusieurs réformes, la réglementation va progressivement « coller » à l'accord, lui donnant ainsi une légitimité juridique qu'il ne possédait pas. Dès 1996 (décret n° 96-1082 du 12-12-1996), les temps de mise à disposition, qui n'étaient décomptés comme un temps de travail que pour une fraction, disparaissent. Ainsi, le principe fixé à l'accord de 1994, du paiement intégral des heures travaillées, peut être appliqué¹³. De même, il est décidé que le travail des grands routiers soit mesuré à l'aide des disques du chronotachygraphe, ce qui correspond aux dispositions de l'accord de 1994¹⁴.

Cependant, le décret de décembre 1996, bien qu'il permette un premier

¹³ L'accord de 1994 ne remettait pas en cause, formellement, le décompte partiel des temps de mise à disposition. Cependant, ce mécanisme était contraire à l'esprit de l'accord. Il faut enfin préciser que le décret du 12-12-1996 intervient à l'issue d'un dur conflit social. Il n'est donc pas décidé dans l'objectif premier de légitimer l'accord « grands routiers », et il ne le fait d'ailleurs que très partiellement. Par contre, il est manifestement l'occasion de rapprocher la convention de la loi tout en prenant en compte certaines revendications des chauffeurs routiers.

¹⁴ La récapitulation mensuelle des heures de service des conducteurs « grands routiers », avec le détail des heures de conduite, des heures de travail hors conduite, des droits aux repos compensateurs et récupérateurs, va également dans ce sens (art. 3 du décret du 12-12-1996). Enfin, de façon symptomatique, l'expression « temps de service », utilisée dans l'accord de novembre 1994, fait son apparition dans le décret de 1983 (art. 10, §2), à l'occasion de la réforme de décembre 1996. Le décret de 1983 utilisait auparavant l'expression de « temps passé au service de l'employeur ».

rapprochement de la règle légale, ne concerne pas directement les normes conventionnelles les plus exorbitantes. En effet, c'est sur la question de la durée de service des chauffeurs « grands routiers » que l'accord de 1994 trouve sa plus grande originalité. En particulier, le calcul des heures supplémentaires s'effectue sur une base mensuelle (art. IV-2) et non pas à la semaine. De plus, l'accord fixe, en première étape, la durée maximale du travail à 60 heures par semaine (art. VII-1). Une telle norme est bien supérieure à ce qu'autorise à l'époque l'article 5-4 du décret du 26-1-1983 (52 heures)¹⁵. Aussi, faut-il attendre le décret n° 2000-69 du 27-1-2000, modifiant le décret de 1983, pour que la législation soit ici mise au pas¹⁶. Concernant le calcul des heures supplémentaires, le nouvel article 4-3 du décret de 1983 autorise un calcul de la durée moyenne hebdomadaire du travail sur un mois, en l'absence même d'un accord d'entreprise. Concernant la durée maximale de service, le calendrier fixé à l'article VII-1 de l'accord de 1994 prévoyait déjà que la durée maximale de service sur une semaine devait être abaissée à 56 heures, à compter du 1-1-1997. Il a donc suffi de faire remonter la durée maximale de service, fixée au décret de 1983, de 52 à 56 heures pour qu'une concordance soit trouvée¹⁷.

1.2. LA LÉGITIMATION INSTITUTIONNALISÉE

Si le « rattrapage » par la réglementation des dispositions conventionnelles de novembre 1994 n'est aucunement prévu par la loi, il faut toutefois noter que celle-ci autorise que des décrets soient « *pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières* » (L212-2 al. 2 CT). De la sorte, par delà le caractère illicite des dispositions de l'accord « grands routiers », la loi permet explicitement qu'un décret tienne compte du *contenu* de ces dispositions, qui se présentent au moins comme le résultat d'une négociation. Par ailleurs, concernant les dispositions conventionnelles dérogatoires, la loi autorise généralement, soit qu'il soit passé outre un décret d'application de la disposition législative (ex. : L212-2 CT), soit qu'il soit passé outre les dispositions mêmes de la loi, qui n'est donc que supplétive (ex. : L212-5 CT). Souvent, la loi fixe des conditions : la disposition conventionnelle ne peut déroger à la législation que dans certaines limites, fixées par décret (ex. : L212-5-2 CT).

¹⁵ Le décret du 26-1-1983 fixait à l'origine une durée maximale de service de 55 heures par semaine pour les conducteurs grands routiers. Cette durée a été ramenée à 52 heures, en vertu du décret n° 92-752 du 3-8-1992.

¹⁶ Mais les dispositions de ce décret ont été partiellement annulées par le Conseil d'Etat (Cf. supra).

¹⁷ Il reste qu'un tel choix peut sembler paradoxal, quand on sait que le décret du 27-1-2000 a pour objectif la mise en place de la Réduction du Temps de Travail dans le secteur du TRM !

Il existe cependant un schéma tout différent des relations entre la loi, le règlement et les conventions collectives. Il s'agit de l'autorisation donnée par la loi de reprendre par décret les dispositions, éventuellement illicites, d'une convention collective. Ainsi, l'article L212-4 in fine CT¹⁸ dispose qu'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 accord de branche, soit par décret en Conseil d'État* ». Ce canevas est autrement plus rare que celui consistant à autoriser des dispositions conventionnelles dérogeant à la loi.

Utilisant cette remarquable possibilité, l'accord-cadre du 4-5-2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire met en place un mécanisme tout à fait particulier, à première vue assimilable à un régime d'équivalence. Selon son article 3.1-a-, « *afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, pauses, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité (...), pris en compte pour 75 % de sa durée* »¹⁹. Conformément à ce qu'exige l'article L212-4 CT, cette disposition conventionnelle est reprise par un décret en date n° 2001-679 du 30-7-2001 (art.3). Elle reçoit ainsi une consécration légale.

Il demeure néanmoins qu'un tel schéma recèle une contradiction juridique. La loi n'autorise la mise en place d'heures d'équivalence que par décret et la convention collective est donc impuissante à le faire seule. Mais selon l'article L212-4 CT, le décret n'est ouvert que la reprise d'un accord, qui fixe donc par avance des normes illicites et condamnées à rester telles tant qu'un décret rédempteur n'est pas venu les affranchir de cette tare.

Aussi, les partenaires sociaux, parfois plus soucieux de cohérence juridique que l'État, ne serait-ce que pour assurer aux règles qu'ils fixent la sanction des tribunaux, repoussent aux réformes législatives qu'ils appellent de leurs vœux l'application des dispositions conventionnelles retenues. Ils admettent ainsi ouvertement qu'ils décident de règles illicites, mais évitent qu'elles ne soient considérées de droit positif, ce qui risquerait d'entraîner des conflits dans les entreprises et des litiges devant les tribunaux. De la sorte, dans les transports publics urbains de voyageurs, les signataires de l'accord-cadre sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22-12-1998, ont reculé l'entrée en application de la quasi-totalité de la convention à « *l'entrée en vigueur, à l'initiative des pouvoirs publics, des dispositions légales et/ou réglementaires permettant la mise en œuvre du*

¹⁸ Dans sa rédaction issue de la loi du 19-1-2000.

¹⁹ L'accord prévoit en réalité une période transitoire à l'issue de laquelle le temps de travail devra être effectivement décompté pour 75 % de l'amplitude journalière de travail.

présent accord de branche » (art.45)²⁰.

2. LE RÉSISTIBLE ENCADREMENT PAR LA LOI DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES

Dès lors que la pression exercée par les partenaires sociaux sur l'État se traduit par des modifications réglementaires, les nouvelles dispositions, simple calque des normes décidées en commun par les représentants du patronat et des salariés, ne correspondent pas nécessairement aux adaptations ou aux dérogations qu'autorise la loi. De fait, dans le secteur des transports terrestres, le Conseil d'État a plusieurs fois été amené à annuler des dispositions réglementaires qui, sans être la reprise d'une convention collective, n'en sont pas moins des « lois négociées » entre les partenaires sociaux, sous l'égide du ministère de tutelle (2.1.). De même, le Conseil d'État est intervenu pour annuler des décrets reprenant les dispositions de conventions collectives contraires à des normes légales impératives (2.2.).

La loi parlementaire semble ainsi remplir son rôle. En effet, « *la loi fixe les principes fondamentaux (...) du droit du travail* » (art. 34 Const.). Les textes réglementaires lui sont donc subordonnés (HAMON, 1964). Mais cela empêche-t-il toute expression juridique inconditionnée des partenaires sociaux ? Il ne le semble pas totalement. A cela, il y a différentes raisons, nonobstant le cas des conventions collectives dérogatoires autorisées par la loi. Par exemple, le contrôle de légalité d'un acte réglementaire, en vue de son éventuelle annulation, est enfermé dans un délai de deux mois à compter de sa publication²¹. Passé ce laps de temps, l'application d'un règlement pourtant illicite ne peut être que suspendue au seul profit du justiciable faisant jouer l'exception d'illégalité lors d'une procédure contentieuse. L'application du règlement s'en trouve certes fragilisée mais non pas remise en cause. Par ailleurs, l'annulation du règlement n'entraîne pas en principe celle de la convention collective exorbitante. Dès lors, le consensus autour d'une règle, même illicite, permet aisément son maintien et son application volontaire, au détriment de la loi qui n'en peut mais.

2.1. LA REMISE EN CAUSE DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES NÉGOCIÉES

Cette situation s'est plusieurs fois présentée ces dernières années dans le secteur du transport routier de marchandises, où des pourparlers menés dans

²⁰ L'accord de décembre 1998 stipule en effet que la durée moyenne du travail peut être calculée sur douze semaines en l'absence d'accord d'entreprise, tandis qu'un arrêté du 12-11-1942 applicable à ce secteur d'activité interdit que le temps de travail soit calculé sur une base supérieure à six semaines. Signalons que l'on trouve un report d'application similaire dans le transport routier inter-urbain de voyageurs. L'accord « SATV » du 4-5-2001 conditionne sa date de mise en vigueur à la modification de certaines dispositions du décret du 26-1-1983.

²¹ Cf. notamment l'Ord. du 31-7-1945 et la loi du 7-6-1956 relative aux délais des recours contentieux en matière administrative.

l'urgence par les partenaires sociaux et l'État ont abouti directement à l'édiction de dispositions réglementaires finalement annulées par le Conseil d'État.

De cette façon, le dur conflit social de l'automne 1996 dans le secteur du TRM incita les partenaires sociaux et l'État à une négociation intensive²². En définitive, cinq protocoles d'accord furent conclus le 29-11-1996 par l'ensemble des protagonistes. Cependant, un sixième protocole, concernant la durée et la rémunération du temps de travail, ne fut signé que par la partie patronale. Les organisations syndicales, constatant qu'un décret sur ces questions était imminent, préférèrent que les avancées sociales obtenues figurent directement dans ce texte. Ainsi, fut pris le décret du 19-12-1996, fixant notamment le cumul maximal des périodes de repos, de repas et des coupures à 25 % de l'amplitude journalière de travail (ou à trois heures, en valeur absolue) pour les grands routiers. Au delà de ces seuils, les conducteurs devaient être rémunérés, bien que ne travaillant pas. Une garantie de rémunération était ainsi offerte à ces chauffeurs. Mais cette disposition²³, parce qu'elle était contraire au principe que seule une période travaillée doit être rémunérée, a été annulée par le Conseil d'État. Un tel avantage ne pouvait être en effet accordé que par une clause conventionnelle protectrice des intérêts des salariés, qui donc ne remettait pas en cause l'ordre public social²⁴.

De même, certaines dispositions du décret n° 2000-69 du 27-1-2000 ont été récemment annulées par le Conseil d'État²⁵. Lors de sa préparation, ce décret, permettant d'adapter la Réduction du Temps de Travail au secteur du TRM, avait fait l'objet de « consultations » auprès des organisations d'employeurs et de salariés²⁶. Ces négociations informelles ayant abouti, l'État promulgua un règlement s'inspirant largement de ces négociations mais contrevenant sur plusieurs points à des textes de loi.

Il semble notamment que l'État et les partenaires sociaux aient cherché à trouver une contrepartie à la réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, alors que le temps de travail moyen dans la profession

²² Elle se déroula dans les locaux du ministère de l'équipement et des transports. Un fonctionnaire, le contrôleur général du travail et de la main-d'œuvre des transports, fut désigné par le gouvernement comme médiateur.

²³ Art.1^{er} du décret du 19-12-1996.

²⁴ C.E. 5-10-1998, L.S. Bref Soc. n° 12759, 10-10-1998 ; L.S 8-12-1998, C2, -653- : « Considérant qu'il résulte des dispositions ci-dessus rappelées de l'article L212-4 du Code du travail que les temps qu'il exclut du temps de travail effectif ne peuvent être rémunérés qu'en vertu d'usages ou de conventions ou accords collectifs de travail... ».

²⁵ C.E. 30-11-2001, B.T.L. 2001 -836-.

²⁶ Ainsi qu'en dispose l'alinéa 2 de l'article L212-2 CT.

reste bien supérieur à cette norme²⁷. Dès lors, afin d'éviter que les employeurs aient à supporter le coût de très nombreuses heures supplémentaires, ce décret mettait en place une « zone tampon » d'heures de service offrant seulement une majoration de 10 % de salaire et fixait directement, par delà ces heures, les conditions de rémunération et les droits au repos compensateur. Ces dispositions permettaient de réduire d'autant les contreparties salariales habituelles propres aux heures supplémentaires et fixées par la loi.

Cependant, si le Conseil d'État admet un recul du seuil de départ des heures supplémentaires, considérant les premières heures effectuées au delà de la durée légale du travail comme étant équivalentes à cette durée, elle juge qu'aucune disposition législative n'habilite le pouvoir exécutif « à fixer, pour des branches d'activités ou des professions, un régime de rémunération des heures supplémentaires et un mode de calcul du repos compensateur spécifiques ». Les dispositions réglementaires fixant les majorations de salaires et les modalités de prise de repos compensateurs sont donc notamment annulées²⁸.

Mais cela ne signifie pas, loin s'en faut, que les organisations professionnelles et l'État ne puissent aucunement trouver une expression juridique aux résultats de leurs tractations. Sur certaines questions, nous savons que la loi autorise les partenaires sociaux et le pouvoir exécutif à prendre diverses libertés par rapport aux dispositions qu'elle pose²⁹. Il peut donc être possible de mettre en œuvre une technique juridique alternative capable d'exprimer les souhaits des différents acteurs du transport. Du coup, la loi interdit plus certaines voies juridiques qu'elle n'interdit certaines normes.

C'est ainsi que les dispositions du décret du 19-12-1996, annulées par le Conseil d'État, ont pu être reprises dans une convention collective (accord du 12-11-1998) que consacre un arrêté d'extension (4-2-1999). De même, à la suite de la décision du Conseil d'État envers le décret du 27-1-2000, le décret n° 2002/625 du 25-4-2002, tout en augmentant considérablement les heures jugées équivalentes à la durée légale du travail, renvoie à la convention collective le soin de fixer elle-même les modalités d'attribution des contreparties salariales à ces heures d'équivalence³⁰. En effet, l'ordre public

²⁷ Ainsi, en 2001, la durée moyenne des temps de service des conducteurs « grands routiers » s'établit à 50,04 heures et celle des conducteurs « courte distance » à 46,38 heures (enquête de l'inspection générale du travail des transports ; gestion soc. du pers. de conduite –Actualités– n°32, 19/6/2002).

²⁸ Paragraphes 4°, 5° et 6° de l'art. 5.

²⁹ Cf. notre introduction.

³⁰ Art. 2 du décret du 25-4-2002, modifiant l'art. 5 du décret du 26-1-1983. Un protocole d'accord conclu dès le 5-3-2002 traite d'ailleurs de la rémunération bonifiée des heures d'équivalence dans le secteur du TRM.

social permet toujours qu'il soit fixé par accord collectif des normes plus avantageuses que la loi, au profit des salariés. Si un règlement ne peut donc prévoir, sans habilitation expresse de la loi, le versement d'une rémunération lorsqu'un travailleur est au repos, une convention collective peut le stipuler. De même rien n'empêche de fixer par convention collective le principe d'une rémunération lorsque le salarié effectue des heures d'équivalence.

2.2. LA REMISE EN CAUSE DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES CONFORTANT UNE CONVENTION COLLECTIVE

Si la remise en cause d'un décret préalablement discuté entre les partenaires sociaux ne laisse rien subsister des dispositions illicites, il n'en est pas forcément de même quand le règlement vient conforter une convention collective.

Certes, lorsqu'une convention collective subordonne son application à l'existence d'un nouveau règlement, l'annulation de celui-ci peut empêcher la mise en œuvre de celle-là. De la sorte, alors même que l'accord du 22-4-1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les transports urbains de voyageurs subordonnait sa mise en application à une évolution réglementaire, le décret n° 2000/118 du 14-2-2000 permettant l'adaptation de la réglementation aux dispositions exorbitantes de cet accord a été partiellement annulé par un arrêt du Conseil d'État³¹. En effet, la réglementation sur les temps de travail dans les transports urbains est fondée sur une loi du 3-10-1940³². Or celle-ci ne dispose pas, à l'inverse du Code du travail, qu'il puisse y avoir en cette matière de convention collective dérogatoire, tandis qu'un règlement est impuissant à le faire. Le décret du 14-2-2000, prévoyant l'existence d'accords dérogatoires, est donc sur ce point illicite. La convention collective du 22-4-1998 étant subordonnée à l'existence d'une telle disposition réglementaire, c'est pratiquement l'ensemble de cet accord qui ne peut entrer en vigueur³³.

Par contre, quand la convention collective existe indépendamment d'une réglementation complémentaire, la remise en question de cette dernière n'a pas d'incidence directe sur l'existence de la première. C'est ainsi que, en matière de transport routier de marchandises, l'arrêt du Conseil d'État du 30-11-2001 annule également le 7^{ème} paragraphe du nouvel article 5 du décret de 1983 modifié par celui du 27-1-2000, en ce qu'il fait passer la durée

³¹ C.E. 27-7-2001, B.T.L. 2001 –798-.

³² L'article 2 de cette loi relative au régime du travail des agents de chemins de fer de la société nationale des chemins de fer français dispose que « le régime de travail des agents des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local (...) est fixé par des arrêtés... », ce qui, à l'époque, renvoie notamment aux transports urbains.

³³ Seule une disposition isolée de la convention (l'article 16) devait entrer en vigueur de façon anticipée.

maximale du travail sur la semaine à 56 heures pour le personnel roulant « grands routiers ». Or, la durée maximale du travail sur la semaine reste établie à 48 heures (L212-7 CT), à moins qu'il ne soit établi des heures d'équivalence. Mais cette décision du Conseil d'État n'abolit en rien les dispositions de l'accord du 23-11-1994 stipulant également d'une durée maximale de service de 56 heures sur la semaine. En effet, ainsi que nous l'avons vu, l'accord « grands routiers » s'est d'emblée mis en marge de la réglementation, sa mise en œuvre n'étant pas explicitement conditionnée par l'adaptation de la réglementation en vigueur. Aussi, les efforts de l'État afin de légitimer l'une des dispositions majeures de cet accord s'en trouvent simplement, et provisoirement, ruinés !

Dans une telle configuration, l'annulation des dispositions conventionnelles n'est possible que si l'accord est directement attaqué devant les tribunaux de l'ordre judiciaire (SOURIAC-ROTCHILD, 1996)³⁴. Mais encore faut-il que la demande en soit faite expressément. Par exemple, l'accord du 12-11-1998 fixant une garantie de rémunération pour les conducteurs grands routiers a fait l'objet d'un recours en annulation devant le juge judiciaire, les organisations syndicales F.O. et C.G.T., non signataires de la convention, la considérant illicite³⁵. Par contre, si le caractère illicite de l'accord du 23-11-1994 a bien été reconnu par la chambre criminelle de la Cour de cassation³⁶, cela n'a, en aucun cas, annulé la convention. En effet, il s'agissait simplement, pour une entreprise de déménagement, de faire constater par la justice pénale le caractère illicite de certaines dispositions de l'accord afin de se soustraire à l'action publique engagée à la suite d'une plainte de l'administration. Cette décision n'a donc fait qu'empêcher la constitution d'une infraction, le prévenu agissant, selon la Cour de cassation, sous l'influence « d'une information erronée fournie par l'administration »³⁷.

³⁴ Précisons que l'arrêté d'extension d'une convention collective ne donne pas valeur réglementaire à l'accord. Si donc un arrêté d'extension est contesté du fait de l'illégalité des stipulations conventionnelles qu'il étend, il doit y avoir un renvoi préjudiciel vers l'autorité judiciaire (ex. : C.E. 4-3-1960 D.S. 1960 -274-).

³⁵ Elles ont cependant été déboutées par un jugement du tribunal de grande instance de Paris en date du 6-4-1999 (B.T.L. 10-5-1999 -339-).

³⁶ Crim 24-11-1998 (B.T.L. 1999 -39-).

³⁷ Les circonstances mêmes de cette affaire doivent être rappelées. Une entreprise de déménagement était poursuivie par l'administration du travail pour ne pas avoir respecté l'article L212-7 CT fixant la durée maximale du travail sur la semaine. Mais en réalité, l'administration avait engagé cette action parce que l'entreprise n'appliquait pas loyalement l'accord « grands routiers ». Il était en effet impossible à l'administration de poursuivre directement au pénal le transporteur pour le non-respect des dispositions conventionnelles dérogatoires, celles-ci n'ayant pas été étendues par arrêté (application de l'article L153-1 CT). La chambre criminelle de la Cour de cassation constate alors que « l'intéressé n'a fait qu'appliquer les clauses d'un accord professionnel élaboré sous l'égide d'un médiateur désigné par le Gouvernement ». Il pouvait alors croire respecter une règle impérative en suivant la norme conventionnelle plutôt que la norme légale.

L'arrêt du 24-11-1998 vient ainsi confirmer ce que chacun savait, n'empêchant guère l'administration de soutenir derechef la mise en œuvre des dispositions conventionnelles, ne serait-ce que par la mise en œuvre du décret du 12-5-1997 accordant des avantages aux entreprises appliquant l'accord de 1994 (Cf. supra).

Il faut de plus considérer que l'appui de l'État semble constant et résolu. Malgré ce qu'en disent les tribunaux de l'ordre judiciaire, malgré l'annulation par le Conseil d'État des dispositions illicites du décret de 1983 modifié par celui du 27-1-2000, le pouvoir exécutif est revenu à la charge afin de trouver, par d'autres voies, une issue juridique aux dispositions illicites de cet accord. Certes, un consensus sur d'autres bases aurait pu être trouvé avec les partenaires sociaux. Mais il semble bien que l'accord « grands routiers » ait été finalement l'étalon retenu pour faire évoluer la législation et les pratiques sociales du secteur du TRM. De la sorte, le décret du 25-4-2002 trouve un nouveau biais pour légaliser la durée maximale de service des conducteurs grands routiers. Puisqu'en effet le Conseil d'État, dans son arrêt du 30-11-2001, admet qu'il puisse y avoir des heures d'équivalence permettant en l'occurrence le report de la durée maximale du travail à 52 heures, il devient loisible à l'État, par voie de règlement, d'augmenter de telle sorte ces heures d'équivalence que le cumul de la durée légale du travail (35 heures), des équivalences et des heures supplémentaires autorisées sur une semaine³⁸ permette d'atteindre le seuil des 56 heures hebdomadaires fixé par l'accord de 1994. Ainsi, ce que le pouvoir réglementaire ne parvient pas à faire en modifiant à son gré le régime juridique des heures supplémentaires (L212-5 et s. CT), est obtenu en jouant sur l'importance des heures d'équivalence (L212-4 al.3 CT)³⁹.

Mais en définitive, faire précéder une convention collective exorbitante au décret qui doit la reprendre, c'est, en quelque sorte, forcer la main de l'État en lui dictant des dispositions réglementaires contestables au regard des dispositions législatives. Certes, ces décrets peuvent être annulés. Toutefois, il est évident que les pouvoirs publics ont du mal à rappeler aux partenaires sociaux que tout, en droit, ne peut être librement fixé, sans considération des normes supérieures. D'ailleurs, qu'un consensus existe et les nouvelles dispositions peuvent ne pas être contestées. Il se peut encore que les dispositions ne soient pas franchement contraires à un principe légal, tenu pour intangible par certains partenaires sociaux (par exemple, la durée maximale du travail). Dans ce cas, un recours en justice est plus incertain, tandis que la disposition réglementaire n'en garde pas moins une grande originalité par rapport aux canons de la loi.

³⁸ Soit la différence entre la durée légale du travail (35 heures) et la durée maximale du travail (48 heures), égale à 13 heures.

³⁹ De même, rappelons que, puisque le Conseil d'État juge impossible de modifier par décret le régime des heures supplémentaires et des repos compensateurs, c'est par une convention collective que ces questions sont partiellement résolues (Cf. supra).

L'article 3.1 de l'accord du 4-5-2000 conclu dans le secteur du transport sanitaire est exemplaire de la « pression » qu'exerce ainsi les normes conventionnelles sur le cadre légal. A première vue, le mécanisme juridique mis en place par cette disposition est un régime d'équivalence⁴⁰. Conformément à ce qu'autorise l'article L212-4 in fine CT en matière d'heures d'équivalence, cette disposition conventionnelle a été reprise par un décret n° 2001/79 du 30-7-2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (art. 3).

Ce mécanisme appelle diverses remarques. Il est en effet tenu compte de deux moments bien différents durant lesquels le salarié se relâche : d'une part, les périodes d'inaction dans le travail et, d'autre part, tous les moments où le salarié s'arrête effectivement de travailler pour vaquer à ses occupations personnelles⁴¹. Aussi, en réalité, le procédé s'apparente à un calcul forfaitaire de la durée du travail à partir de l'amplitude journalière de travail, tout comme les équivalences sont le calcul forfaitaire de périodes d'inaction dans le travail.

Mais, si l'on veut bien retenir une telle analyse, ce mécanisme peut-il être fixé par un règlement ou une convention collective dérogatoire ? Rien n'est moins sûr. À l'exception justement d'un véritable système d'équivalence, le principe du paiement de toute heure travaillée s'oppose à ce qu'il soit mis en place un calcul forfaitaire de la durée du travail autrement que par une loi. De même, ce mécanisme ne correspond pas à la catégorie des aménagements et de la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine. Il ne s'agit pas non plus d'agir sur les périodes de repos (L212-2 CT). Le mécanisme n'a pas pour objet de permettre la variabilité du temps de travail sur la semaine par une mise à l'écart plus ou moins complète des règles légales relatives aux heures supplémentaires. Il ne peut donc pas faire l'objet d'une convention

⁴⁰ Rappelons le contenu de l'article 3.1-a- de l'accord : « afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, pauses, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité (...), pris en compte pour 75 % de sa durée ». L'accord prévoit en réalité une période transitoire à l'issue de laquelle le temps de travail devra être effectivement décompté pour 75 % de l'amplitude journalière de travail.

⁴¹ Ainsi, le nombre des heures d'équivalence (les périodes d'inaction dans le travail) varie de façon inversement proportionnelle au temps de pause que l'employeur accorde journallement à ses salariés. Concrètement, dans la mesure où la durée du travail des ambulanciers est calculée par rapport à l'amplitude journalière de travail, ce qui inclut des périodes où le travailleur n'est aucunement à la disposition de l'employeur (par exemple, la pause du midi), déduire 25 % de cette amplitude alors qu'en réalité ces périodes de repos ne concernent, par exemple, que 10 % de celle-ci, c'est admettre que les périodes d'inaction durant le temps de travail sont d'autant plus importantes que les repos sont courts... Étrange équation, en vérité !

collective dérogoire à la loi⁴². Le procédé conventionnel et réglementaire mis en place semble donc pour le moins composite et correspond mal au cadre légal.

L'histoire se répète, affirme-t-on souvent. Dans le secteur des transports, d'un point de vue juridique, cette réitération semble prendre la forme d'un enchaînement sans fin de règles dérogoires ou exorbitantes. Si l'on ne retient que certaines caractéristiques structurelles inhérentes aux conditions de travail dans ce secteur (nomadisme des travailleurs, nécessité d'achever complètement un déplacement assuré, de surcroît, sur le domaine public...), il apparaît qu'un tel mouvement ne peut que se perpétuer. Néanmoins, il faut aussi souligner que ces règles exorbitantes s'entretiennent d'elles-mêmes, parce qu'elles sont le fruit d'un marchandage : quand l'une doit être abandonnée, ce n'est pas sans contrepartie.

Ainsi, dans le secteur du transport sanitaire, l'apparition d'un calcul forfaitaire du temps de travail à partir de l'amplitude journalière de travail est manifestement la contrepartie de l'abandon du régime juridique des permanences de fin de semaine et de nuit effectuées par les ambulanciers sur les lieux de travail⁴³, qui n'étaient pas considérées comme un temps de travail effectif⁴⁴. Aussi, l'engagement exprès de la profession envers les heures de permanence (rémunération, possibilité d'un repos concomitant) semble soumis à l'acceptation d'une autre disposition qui en minimise l'impact.

Un dilemme s'est donc posé aux organisations syndicales. Une stratégie est d'exiger de la profession qu'elle respecte strictement les obligations légales,

⁴² Au demeurant, ce mécanisme conventionnel entre mieux dans la catégorie des « dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois » aux modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail, sur laquelle il est possible de justifier la mise en place, par décret, d'un mécanisme d'équivalence.

⁴³ Entretien avec un responsable C.F.D.T. du secteur ambulancier.

⁴⁴ Cette pratique professionnelle tendait à se maintenir, bien que devenue progressivement illicite à la suite des évolutions légales et jurisprudentielles concernant la durée du travail effectif (« 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 » -L212-4 al.1 CT, loi du 13-6-1998-) et la notion d'astreinte (« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise » -L212-4 bis CT, loi du 19-1-2000-). Cette pratique était en cela aidée par le fait qu'elle était juridiquement inscrite dans une disposition ancienne de la convention collective nationale des transports routiers (l'art. 22 bis, point 7, de l'annexe 1 de la convention collective nationale, qui traite des astreintes pour le personnel ambulancier, date de deux avenants des années soixante-dix).

sinon le droit commun du travail, au risque qu'elle n'en fasse rien dans la réalité et perpétue des pratiques illicites. Une autre stratégie est de négocier des dispositions qu'accepte ouvertement la profession, dans l'espoir d'une disparition de ces pratiques, mais au prix de l'émergence de règles exorbitantes. Un tel état de conflictualité entre le droit et les pratiques n'est pas propre au secteur des ambulances. Dans le secteur du transport routier de marchandises, cette situation a également abouti à l'application pour le moins relâchée de la réglementation sociale et à l'apparition de règles pragmatiques tenant compte de l'état des choses. Il existe ainsi un certain parallélisme entre l'accord du 4-5-2000 dans le secteur du transport sanitaire et l'accord « grands routiers » de novembre 1994, dans le secteur du TRM.

Toutefois, il faut noter que le constant marchandage entre organisations syndicales et patronales peut aussi permettre le retour à une situation « normale ». De la sorte, si le décret du 25-4-2002 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises autorise une durée maximale de service égale à 56 heures pour les « grands routiers », il fait à l'inverse entrer les convoyeurs de fonds et les conducteurs de messagerie dans le droit commun, en matière de durée du travail. Il s'agit là d'un réel événement qui tend à prouver que, deux pas en avant, un pas en arrière, l'histoire, quoique balbutiante, connaît également des évolutions significatives.

BIBLIOGRAPHIE

CARRÉ S. (1999) Un exemple de pluralisme juridique : l'accord Grands Routiers du 11 novembre 1994. **Revue Juridique de l'Ouest**, pp. 173-183.

DESPAX M. (1989) **Négociations, conventions et accords collectifs**. Paris, Ed. Dalloz.

DOBIAS G. (prés.) (1993) **La situation économique et sociale du transport routier de marchandises**. Paris, Commissariat Général du Plan.

HAMON L. (1964) La distinction des domaines de la loi et du règlement en matière de sécurité sociale, de droit syndical et de droit du travail. **Droit Social**, pp. 407-414.

JEAMMAUD A., PÉLISSIER J., SUPIOT A. (2000) **Droit du travail**. Paris, Ed. Dalloz, 1 219 p.

SOURIAC-ROTCCHILD M.-A. (1996) Le contrôle de la légalité interne des conventions et accords collectifs. **Droit Social**, pp. 395-404.