



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

21 décembre 2023

Pièce n° 1

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Región de Murcia (FSC-CCOO) c. Espagne
Réclamation n° 229/2023

RÉCLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 31 juillet 2023

RÉCLAMATION COLLECTIVE

Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux

Service de la Charte sociale européenne

Direction générale Droits humains et État de droit

Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

social.charter@coe.int

**Federación de Servicios a la Ciudadanía
Región de Murcia (CCOO)**

Calle Corbalán, 4, 30002, Murcia

Courriel : murcia@fsc.ccoo.es, salvadorsoto@fsc.ccoo.es

OBJET

Réclamation collective introduite par CCOO alléguant que la Convention collective du transport routier de marchandises de la Région de Murcie ne respecte pas l'article 4§2 de la Charte sociale européenne révisée

Table des matières

I. ANTÉCÉDENTS DE LA RÉCLAMATION

1. APPLICABILITÉ À L'ESPAGNE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE ET DU PROTOCOLE ADDITIONNEL DE 1995

2. LE DROIT DU SYNDICAT COMISIONES OBRERAS DE PRÉSENTER DES RÉCLAMATIONS COLLECTIVES

II. LA DISPOSITION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE DONT LE NON-RESPECT EST DÉNONCÉ : ARTICLE 4§2 – DROIT À UN TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, EXCEPTION FAITE DE CERTAINS CAS PARTICULIERS, ÉTABLI PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX ET PORTÉE EFFECTIVE DE CE DROIT

1. LA RÉGULATION DU DROIT DES TRAVAILLEURS À UN TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, EXCEPTION FAITE DE CERTAINS CAS PARTICULIERS, DANS LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE FAITE À STRASBOURG LE 3 MAI 1996

2. LA JURISPRUDENCE DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX RELATIVE À L'INTERPRÉTATION ET À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4§2 DE LA CHARTE DANS LE CADRE DE RÉCLAMATIONS COLLECTIVES PRÉCÉDENTES

3. RAPPEL DE LA JURISPRUDENCE DU COMITÉ CONCERNANT LE DROIT DES TRAVAILLEURS À UN TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, EXCEPTION FAITE DE CERTAINS CAS PARTICULIERS

III. LA RÉVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

IV. LA RÉGULATION DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉALISÉES PAR LES CONDUCTEURS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES DE LA RÉGION DE MURCIE

1. LA RÉGULATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN RÈGLE GÉNÉRALE

2. EXCEPTION APPLICABLE AUX CONDUCTEURS

V. LES MANQUEMENTS ALLÉGUÉS À L'ARTICLE 4§2 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE

1. INCIDENCE DE LA RÉGULATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LE DROIT À UNE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI SOIT RÉELLEMENT FONCTION DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES
2. INCIDENCE DE LA RÉGULATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LE DROIT À UNE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES MAJORÉE PAR RAPPORT À CELLE QUI SERAIT NORMALEMENT DUE

VI. LES PRÉTENTIONS DE CCOO

I. ANTÉCÉDENTS DE LA RÉCLAMATION

1. APPLICABILITÉ À L'ESPAGNE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE ET DU PROTOCOLE ADDITIONNEL DE 1995

Le 23 octobre 2000, l'Espagne a signé la Charte sociale européenne (révisée) – ci-après dénommée la Charte ou la Charte révisée –, faite à Strasbourg le 3 mai 1996. L'instrument de ratification a été fait en date du 29 avril 2021 et a été publié au Journal officiel de l'État espagnol (*Boletín Oficial del Estado* – « BOE ») du 11 juin 2021. L'instrument de ratification a été déposé le 17 mai 2021, en acceptant l'ensemble des 98 paragraphes de la Charte révisée. En application de son article K, paragraphe 3, la Charte est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

L'Espagne a accepté la procédure de réclamations collectives aux termes d'une déclaration faite lors de la ratification de la Charte révisée le 19 mai 2021 et cette procédure a pris effet pour l'Espagne le 1^{er} juillet 2021. Dans l'instrument de ratification est consignée la déclaration suivante : « En ce qui concerne l'article D, paragraphe 2, de la partie IV de la Charte sociale européenne (révisée), l'Espagne déclare qu'elle accepte le contrôle de ses obligations souscrites au titre de la Charte selon la procédure prévue par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, fait à Strasbourg le 9 novembre 1995. »

Par conséquent, ledit Protocole s'applique à l'Espagne depuis le 1^{er} juillet 2021, date de l'entrée en vigueur de la Charte sociale européenne (révisée).

Ces considérations ont déjà été appréciées par le Comité pour l'Espagne dans sa décision du 14 septembre 2022 sur la recevabilité de la réclamation n° 207/2022, où il est dit ce qui suit :

3. *Le Comité observe que l'Espagne a accepté la procédure de réclamations collectives aux termes d'une déclaration faite lors de la ratification de la Charte révisée le 19 mai 2021 et que cette procédure a pris effet pour l'Espagne le 1^{er} juillet 2021. Conformément à l'article 4 du Protocole, la réclamation a été déposée sous forme écrite et concerne l'article 24 de la Charte, disposition acceptée par l'Espagne lors de la ratification de la Charte le 19 mai 2021. L'Espagne est liée par cette disposition depuis l'entrée en vigueur de ce traité à son égard le 1^{er} juillet 2021.*

Conformément à l'article 4 du Protocole, la réclamation a été présentée sous forme écrite et porte sur l'article 24 de la Charte, disposition acceptée par l'Espagne lors de la ratification de ce traité le 19 mai 2021. L'Espagne est liée par cette disposition depuis l'entrée en vigueur du traité le 1^{er} juillet 2021.

2. LE DROIT DU SYNDICAT COMISIONES OBRERAS DE PRÉSENTER DES RÉCLAMATIONS COLLECTIVES

L'article 1.c du Protocole reconnaît le droit de faire des réclamations collectives aux « organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation ».

La Confederación Sindical de CCOO (Confédération syndicale des Commissions ouvrières) est l'organisation syndicale la plus représentative en Espagne. Elle compte un million d'adhérentes et adhérents et ses 97 684 délégués élus lors des élections syndicales représentent 35,6 % des représentants élus parmi l'ensemble des travailleurs, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Elle a donc le statut de syndicat le plus représentatif au niveau national, dans la mesure où elle satisfait aux conditions requises à l'article 6 de la loi organique 11/1985, du 2 août 1985, relative à la liberté syndicale, qui détermine, entre autres, le droit à la participation institutionnelle ainsi que l'exercice du droit de négociation collective.

Concrètement, CCOO a participé à la négociation de plus de 854 conventions collectives signées en 2021, qui concernent 98,5% des travailleurs.

La Confédération syndicale de CCOO est affiliée à des organisations internationales dotées du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe.

De façon systématique, le Comité européen des droits sociaux a admis les allégations présentées par CCOO dans les rapports relatifs à l'application de la Charte sociale européenne et de ses protocoles et, de fait, nous formulons des allégations de façon systématique concernant l'application de ces instruments.

Depuis la date de l'entrée en vigueur de la Charte sociale européenne révisée, CCOO a le droit de faire des réclamations collectives relatives à son application dans notre pays.

La réclamation est présentée par la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (Fédération des services aux citoyens des Commissions ouvrières, FSC-CCOO) et est signée par la personne qui a la capacité d'ester en justice et de faire la présente réclamation dénonçant la convention collective territoriale applicable au niveau régional, à savoir SALVADOR MIGUEL SOTO FERNANDEZ, en sa qualité de SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION DES SERVICES AUX CITOYENS DE LA RÉGION DE MURCIE.

Parmi les pouvoirs conférés par les statuts et l'annexe aux statuts figure la faculté de comparaître devant tout organisme à l'effet d'initier, suivre et conclure, en tant qu'acteur de la procédure ou à tout autre titre, tous dossiers, procès, démarches et procédures, parmi lesquelles tout type de réclamation ou d'action collective.

La réclamation satisfait aux conditions énoncées à l'article 4 du Protocole, étant donné qu'elle est présentée sous forme écrite, porte sur une disposition de la Charte acceptée par l'Espagne, à savoir l'article 4§2, et indique dans quelle mesure l'Espagne n'a pas assuré d'une manière satisfaisante l'application de cette disposition, comme décrit ci-dessous dans l'exposé des motifs de la réclamation.

La réclamation est adressée, comme prévu par l'article 5 du Protocole, au Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux.

II. LA DISPOSITION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE DONT LE NON-RESPECT EST DÉNONCÉ : ARTICLE 4§2 – DROIT À UN TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, EXCEPTION FAITE DE CERTAINS CAS PARTICULIERS, ÉTABLI PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX ET PORTÉE EFFECTIVE DE CE DROIT

1. LA RÉGULATION DU DROIT DES TRAVAILLEURS À UN TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, EXCEPTION FAITE DE CERTAINS CAS PARTICULIERS, DANS LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE FAITE À STRASBOURG LE 3 MAI 1996

Aux termes de l'article 4§2 de la Charte sociale européenne révisée, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

L'article 4§2 est intrinsèquement lié à l'article 2§1 qui garantit le droit à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire.

Les heures supplémentaires s'entendent des heures effectuées en sus des heures normales de travail.

Le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en dehors de l'horaire normal de travail requiert un effort accru de la part du travailleur, qui doit être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux habituel.

Il incombe uniquement au Comité de déterminer, conformément à l'article 4§2 de la Charte révisée, si les salariés concernés perçoivent une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées et, surtout, si cette rémunération est majorée par rapport à celle qui serait normalement due.

Des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires sont admises pour certains cas particuliers. Ces « cas particuliers » s'entendent de certains agents de la fonction publique et des cadres supérieurs du secteur privé.

2. LA JURISPRUDENCE DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX RELATIVE À L'INTERPRÉTATION ET À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4§2 DE LA CHARTE DANS LE CADRE DE RÉCLAMATIONS COLLECTIVES PRÉCÉDENTES

Le Comité européen des droits sociaux a rendu de nombreuses décisions sur le bien-fondé relatives à l'interprétation et à la non-application de l'article 4§2 de la Charte sociale européenne, par exemple dans les réclamations numéros 149/2017, 154/2017, 68/2011, 60/2011, 57/2009, 56/2009, 55/2009, 38/2006, 9/2000, 16/2003...

En rapport avec la présente réclamation, nous citerons ici :

1.- Réclamation n° 68/2011, décision sur le bien-fondé du 28 octobre 2012 : « 86. - *Il faut donc non seulement que le travailleur soit rémunéré pour ses heures supplémentaires, mais aussi que le taux de cette rémunération soit majoré par rapport au taux de salaire normal* ».

2.- Réclamation n° 56/2009, décision sur le bien-fondé du 26 juin 2010 : « 77. [...] le Comité estime que **les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système du forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées**. Le fait qu'une majoration de la rémunération soit désormais prévue pour les jours travaillés correspondant aux jours de congés auxquels le salarié soumis au système de forfait en jours a renoncé n'apparaît pas comme suffisant au regard du paragraphe 2 de l'article 4. Dans ces conditions, une période de référence d'un an est excessive. »

3.- Réclamation n° 38/2006, décision sur le bien-fondé du 3 décembre 2007 :

« 18. Le CESP indique que ***l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires de police est faite sur une base forfaitaire prise en application du décret n° 2000-194 du 3 mars 2000 indépendamment du grade et de l'échelon applicable à l'officier de police et sans tenir compte du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires qui s'applique à l'ensemble du personnel civil de l'État.***

19. Le CESP indique de plus que, selon l'article 2 du décret de 2002, la majoration des heures supplémentaires ne s'applique qu'à une certaine catégorie de personnel civil de l'État, soit les fonctionnaires de catégorie C et les fonctionnaires de catégorie B. Or, le Corps de Commandement de la Police Nationale, assimilé à un corps relevant de la catégorie A de la Fonction Publique de l'État, en est exclu.

20. Le Gouvernement indique que l'indemnisation des heures supplémentaires du personnel actif de la police nationale est prévue par l'article 22 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995 qui prévoit soit un repos compensateur soit, dans des conditions définies par décret, un régime indemnitaire adapté. Ces conditions sont définies par le décret n° 2000-194 du 3 mars 2000 qui prévoit que des indemnités sont versées aux fonctionnaires actifs de la police nationale, à l'exclusion des corps de conception et de direction (article 1) et que la base de calcul du taux horaire de cette indemnité revêt un caractère forfaitaire (article 3).

[...]

22. Le Comité considère que ***le régime d'indemnisation forfaitaire des services supplémentaires institué par l'article 3 du Décret n° 2000-194 – et qui résulte de la référence pour tous les personnels actifs de la police nationale à l'indice unique 342 – est de nature à priver de la majoration réelle exigée par l'article 4§2 de la Charte révisée des personnels que leur fonction ne permet pas d'en priver. En particulier, les fonctions des officiers et commandants ne sont pas assimilables, dans tous les cas, à des fonctions de conception et de direction.***

23. *Le Comité dit par conséquent que le dispositif français d'indemnisation des heures supplémentaires accomplies par les agents actifs de la police nationale n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée. »*

3. RAPPEL DE LA JURISPRUDENCE DU COMITÉ CONCERNANT LE DROIT DES TRAVAILLEURS À UN TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, EXCEPTION FAITE DE CERTAINS CAS PARTICULIERS

Par conséquent, nous pouvons conclure, aux fins de la présente réclamation, que l'article 4§2 de la Charte sociale européenne impose le respect des prescriptions minimales ci-après en ce qui concerne le taux de rémunération majoré des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs, sauf dans certains cas particuliers :

- Le taux horaire servant au paiement des heures supplémentaires effectuées par chaque travailleur est supérieur au taux horaire ordinaire ou normal (c.-à-d. le taux applicable aux heures accomplies pendant les horaires habituels de travail ou une journée ordinaire de travail).
- Le calcul de la rémunération versée au titre de ces heures est directement fonction du nombre d'heures travaillées, en excluant les régimes de rémunération forfaitaire ou de paiement unique, où la rémunération est indépendante du nombre d'heures accomplies par jour, même si cela dépasse le nombre d'heures prévues dans le contrat.
- Les exceptions prévues par l'article 4§2 sont limitées à certains cas relevant de la catégorie des hauts fonctionnaires et de celle des cadres supérieurs du secteur privé ; une grande importance est attachée au nombre de travailleurs concernés dans chaque cas.

III. LA RÉVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

Comme précisé dans l'Annexe à la Charte sociale européenne révisée, partie II, articles 21 et 22, paragraphe 2, les termes « la législation et la pratique nationales » visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d'autres accords entre les employeurs et les représentants des travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.

IV. LA RÉGULATION DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉALISÉES PAR LES CONDUCTEURS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES DE LA RÉGION DE MURCIE

1. LA RÉGULATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN RÈGLE GÉNÉRALE

Le temps de travail dans le secteur du transport routier de marchandises est régi par l'article 26 de la Convention collective du transport routier de marchandises.

La durée annuelle du travail, fixée à 1 826 heures et 27 minutes, peut être répartie de façon inégale, sans que la durée maximale de travail effectif puisse dépasser dix heures par jour, à moins qu'un accord conclu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs ne prévoie une limite supérieure ou inférieure pour la journée ordinaire de travail et pour autant que soient respectées les périodes de repos journalier et hebdomadaire prévues par la convention collective ou par des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il ne peut être dérogé.

En résumé :

- L'article 26 de la convention collective prévoit un temps de travail annuel de 1 826 heures et 27 minutes réparti de façon inégale.
- La durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10 heures, à moins que l'entreprise ne soit parvenue à un accord avec les représentants des travailleurs.
- En cas d'accord, les repos obligatoires prévus par la loi ou par la convention collective doivent être respectés.

Les heures supplémentaires sont définies comme suit à l'article 27 de la convention collective précitée :

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée ordinaire du travail, quotidienne ou hebdomadaire, fixée par la convention collective ou par des accords d'entreprise conformément aux dispositions de l'article 26.

À l'exception des conducteurs pour lesquels les modalités de calcul et de rémunération sont établies à l'article 42 de la convention, la valeur de l'heure supplémentaire de chaque catégorie professionnelle résulte de la division de la somme des éléments suivants, annualisés : salaire de base (SB) + gratifications extraordinaires de mars, juillet et décembre (GE) + prime d'assiduité (PA) + complément personnel d'ancienneté (CA) le cas échéant / temps de travail (JL) annualisé, en majorant le résultat obtenu de 0,50 pour cent.

Ainsi, selon la convention, toutes les heures excédant les maxima de service fixés par l'article 26 sont des heures supplémentaires. La convention prévoit une méthode de calcul pour déterminer leur taux horaire ou valeur :

- Au salaire de base de la catégorie professionnelle du salarié, il faut ajouter les payes extraordinaires de mars, juillet et décembre et certaines primes, puis diviser le tout par le temps de travail annualisé (1 826 heures et 27 minutes).
- Il en résulte le taux horaire de chacune de ces 1 826 heures et 27 minutes de travail.
- À cela il faut appliquer une majoration de 0,50 %. Ce résultat sera la valeur de chacune des heures supplémentaires qui seront payées à chaque salarié.

Comme on peut le constater, ce système offre les garanties suivantes :

- le taux horaire servant au paiement des heures supplémentaires effectuées par chaque travailleur est supérieur au taux horaire ordinaire ;
- le calcul de la rémunération versée au titre de ces heures est directement fonction du nombre d'heures travaillées, en évitant les régimes de rémunération forfaitaire ou de paiement unique, où la rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail accomplies dans la journée.

2. EXCEPTION APPLICABLE AUX CONDUCTEURS

Selon la méthode de calcul exposée au paragraphe précédent (article 26 de la convention collective), le point de départ est le salaire de base visé à l'article 39 de la convention et fixé pour chaque catégorie professionnelle à l'annexe I, lequel détermine à son tour le montant des payes extraordinaires. Selon l'article 43 de la convention, le salaire de base est en effet utilisé pour le calcul de ces gratifications, qui correspondent au salaire de base plus le complément personnel d'ancienneté le cas échéant.

Autrement dit : la catégorie professionnelle de chaque travailleur détermine son salaire de base, lequel détermine à son tour ses payes extraordinaires, et le tout détermine la valeur de l'heure de travail, tant pour les heures ordinaires que pour les heures supplémentaires.

Nonobstant ce qui précède, la convention collective précise que les travailleurs ayant le statut de conducteur seront régis par les dispositions de l'article 43.

Selon la convention collective, il existe trois catégories de conducteur : conducteur mécanicien, conducteur et conducteur-livreur.

Comme on peut l'observer, à l'article 20 de la convention, points 4, 5 et 7, il est donné une définition du poste de travail et des fonctions propres à chacune de ces catégories.

Et comme on peut l'observer dans l'annexe 1 de la convention, le salaire de base des conducteurs mécaniciens est supérieur à celui des conducteurs, lequel est à son tour supérieur à celui des conducteurs-livreurs.

Or le mode alternatif de rémunération des heures supplémentaires exposé à l'article 43 est établi comme suit :

« Étant donné les difficultés rencontrées par l'employeur pour contrôler l'activité des conducteurs, dans la mesure où dans bien des cas il est impossible de déterminer la réalisation d'activités autres que la conduite proprement dite (et ce, uniquement pour les véhicules équipés d'un tachygraphe), afin de compenser les heures de présence et les heures supplémentaires qu'ils pourraient accomplir, ainsi qu'un éventuel temps de conduite nocturne, ils percevront, outre les rémunérations fixes visées à l'article 39 de la présente convention et dont les montants sont indiqués à l'annexe 1, les sommes prévues à l'annexe 2, lesquelles sont fonction du rayon d'action, des kilomètres parcourus chaque mois, du nombre de trajets effectués et du type de véhicule conduit. »

L'annexe 2 prévoit en outre un régime qui, en établissant une distinction entre les conducteurs de véhicules de transport de marchandises de plus de 26 tonnes et les conducteurs de véhicules de transport de marchandises de moins de 26 tonnes, crée une grille échelonnée exclusivement en fonction des kilomètres parcourus chaque mois, qui génère une prime versée en plus du salaire. Ce complément de salaire est dénommé « prime de kilométrage ».

« Article 43. Prime de kilométrage

43.1. Longue distance : le conducteur longue distance est celui dont le trajet quotidien dépasse un rayon de 100 kilomètres autour du lieu d'établissement de l'entreprise et qui parcourt plus de 7 000 kilomètres par mois :

a) Conducteurs de véhicules de transport de marchandises dont la MMA [masse maximale autorisée] ne dépasse pas 26 tonnes :

I.- Jusqu'à 10 000 km parcourus par mois ils percevront 0,0153 €/km

II.- À partir de 10 000 km parcourus par mois ils percevront 0,0294 €/km

b) Conducteurs de véhicules de transport de marchandises dont la MMA dépasse 26 tonnes :

I.- Jusqu'à 10 000 km parcourus par mois ils percevront 0,0175 €/km

II.- À partir de 10 000 km parcourus par mois ils percevront 0,0312 €/km

[...]

43.2. Courte distance : le conducteur courte distance est celui dont le trajet quotidien ne dépasse pas un rayon de 100 kilomètres autour du lieu d'établissement de l'entreprise et qui ne parcourt pas plus de 7 000 kilomètres par mois :

I.- Transport de matériaux de construction ou de matériaux pour les travaux publics :

a) Conducteurs de camions bétonnières. Jusqu'à 80 trajets aller et retour effectués par mois, ils percevront 1,4309 € par trajet et à partir de 80 trajets aller et retour effectués en un mois ils percevront 2,8617 € par trajet.

Ils percevront en outre 0,1472 € par km jusqu'à 1 900 km parcourus en un mois et 0,2945 € par km à partir de 1 900 km parcourus en un mois.

b) Conducteurs de camions-citernes à ciment. Jusqu'à 55 trajets aller et retour effectués par mois, ils percevront 0,7198 € par trajet et à partir de 55 trajets aller et retour effectués en un mois ils percevront 1,4396 € par trajet.

Ils percevront en outre 0,0382 € par km jusqu'à 7 000 km parcourus en un mois et 0,0765 € par km à partir de 7 000 km parcourus en un mois.

c) Conducteurs de camions à benne basculante. Jusqu'à 105 trajets aller et retour effectués par mois, ils percevront 0,7198 € par trajet et à partir de 105 trajets aller et retour effectués en un mois ils percevront 1,4396 € par trajet.

Ils percevront en outre 0,0382 € par km jusqu'à 5 000 km parcourus en un mois et 0,0765 € par km à partir de 5 000 km parcourus en un mois.

II.- Transport portuaire et assimilés (rayon d'action de 25 km autour du port) :

Ils percevront chaque mois 1,1849 € par trajet aller et retour effectué et 0,0952 € par km parcouru.

III.- Autres types de transport : les conducteurs de véhicules de transport de marchandises ayant une MMA de plus de 26 tonnes non visés aux points précédents percevront une prime par kilomètre parcouru par mois de 0,0478 €.

3.- Répartition : Le total à percevoir chaque mois au titre de la prime de kilométrage sera réparti de la façon suivante et apparaîtra ainsi sur le bulletin de salaire :

- 50 % du total pour couvrir les éventuelles heures supplémentaires
- 40 % du total pour couvrir les éventuelles heures de présence
- 10 % du total pour couvrir l'éventuelle prime de nuit

V. LES MANQUEMENTS ALLÉGUÉS À L'ARTICLE 4§2 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE EN CE QUI CONCERNE LES CONDUCTEURS

Ce régime ne comptabilise que les kilomètres conduits ; il ne tient pas compte des tâches, hors conduite, présentes dans les trois définitions des trois catégories de conducteurs :

- Article 20.4 : conducteur mécanicien : « [...] si on le lui demande, **il apportera son appui** pour effectuer des tâches de **réparation** du véhicule. Il est responsable du véhicule et du chargement durant le service et a l'obligation de **remplir**, selon que de besoin, la **documentation** du véhicule et les documents de transport et de diriger, si cela était exigé, le **chargement** de la marchandise. Il lui incombe également d'effectuer les **tâches nécessaires** pour assurer le bon fonctionnement, **l'entretien** et la **maintenance** du véhicule, ainsi que celles requises pour **la protection et la manipulation** de la marchandise... »
- Article 20.5 : conducteur : « [...] Il a l'obligation de diriger, si on le lui ordonne, le chargement de la **cargaison, en participant activement aux opérations de chargement et déchargement** [...]. Il lui incombe également d'exécuter les tâches complémentaires nécessaires pour assurer le bon fonctionnement, **l'entretien** et la **maintenance** du véhicule, ainsi que celles requises pour **la protection et la manipulation** de la marchandise... »
- Article 20.7 : conducteur-livreur : « [...] les tâches complémentaires nécessaires pour assurer le bon fonctionnement, la préservation, **l'entretien** et la **maintenance** du véhicule, ainsi que la protection de celui-ci et du chargement. Il a également l'obligation de **charger et décharger** son véhicule et d'enlever et **distribuer ou livrer des marchandises**... »

Il est important de rappeler qu'aux termes de l'article 4.e) du Règlement 561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, on entend par « autre tâche » : toute activité, à l'exception de la conduite, définie comme temps de travail à l'article 3, point a), de la directive 2002/15/CE.

Les tâches que nous venons d'énumérer, visées aux points 20.4, 20.5 et 20.7 de la convention collective, ne relèvent pas de l'activité de conduite mais sont des tâches que les conducteurs ont l'obligation d'exécuter. C'est précisément ce que recouvre le terme « autres tâches » défini à l'article 4.e) du règlement précité.

Par conséquent, dans le régime décrit, les heures supplémentaires, le temps de présence et la prime pour conduite de nuit sont considérés comme étant payés en employant un calcul forfaitaire basé sur les kilomètres (dûment justifiés) parcourus chaque mois par chaque conducteur et en établissant une estimation des heures travaillées sur la base de ces kilomètres, tant pour ce qui concerne le temps de conduite que celui consacré aux « autres tâches ».

Mais il s'agit d'une estimation imaginaire, hypothétique, sans aucune garantie que cela corresponde aux heures réellement travaillées.

1. INCIDENCE DE LA RÉGULATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LE DROIT DES CONDUCTEURS À UNE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI SOIT RÉELLEMENT FONCTION DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES

En **premier lieu**, nous devons dénoncer le fait que le régime appliqué prévoit une formule qui n'offre aucune garantie que la rémunération perçue par les conducteurs au titre des heures supplémentaires soit en rapport avec le nombre d'heures accomplies.

Un travailleur ayant conduit 9 000 kilomètres pendant un mois mais ayant seulement consacré 40 heures au total aux « autres tâches » pourra ainsi être mieux rémunéré qu'un autre travailleur qui aura conduit 8 100 kilomètres et dédié 200 heures aux « autres tâches ».

Il en est ainsi parce que le régime mis en place par la convention collective ne prévoit pas de comptabiliser les heures réellement travaillées mais seulement les kilomètres parcourus. Il s'agit d'une estimation incomplète, qui peut donner des valeurs supérieures ou inférieures aux heures réellement travaillées.

À nos yeux, cela porte atteinte à la substance même de l'article 4§2 de la Charte sociale européenne révisée, telle qu'elle ressort, comme nous l'avons indiqué au début, de la décision sur le bien-fondé du 3 décembre 2007 relative à la réclamation n° 38/2006, dans la mesure où cela nie le **droit à une majoration appropriée** prescrit par l'article 4§2.

2. INCIDENCE DE LA RÉGULATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LE DROIT À UNE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES MAJORÉE PAR RAPPORT À CELLE QUI SERAIT NORMALEMENT DUE

Le régime prévu par l'article 43 de la convention collective ne peut pas garantir que les heures supplémentaires des conducteurs soient rémunérées à un taux supérieur à la valeur d'une heure ordinaire.

En créant un système qui prend uniquement en considération les kilomètres réalisés, la convention met en place un régime qui, comme nous l'avons déjà dit, ne tient pas compte des heures réellement travaillées.

Comme il n'est pas tenu compte des heures réellement travaillées, on ignore combien de ces heures sont des heures normales et combien sont des heures supplémentaires. Peu importe leur nombre réel. Elles sont payées en bloc, de manière forfaitaire.

La rémunération des heures supplémentaires accomplies par les travailleurs selon un forfait fixé par avance n'offre aucune garantie quant au taux horaire qui sera réellement appliqué pour payer chaque heure supplémentaire.

Suivant les kilomètres parcourus chaque mois (qui sont comptabilisés selon ce système et ouvrent droit à la prime de kilométrage) et le nombre d'heures qu'il aura fallu consacrer à ces « autres tâches » dont nous avons déjà parlé (lesquelles ne sont pas comptabilisées), le rapport [prime de kilométrage / heures réellement travaillées] donnera un résultat différent et la valeur de l'heure supplémentaire oscillera à la hausse ou à la baisse. Autrement dit, son taux sera parfois supérieur au taux de rémunération du salaire ou de l'heure ordinaire, et parfois inférieur.

Selon nous, cela est contraire au principe – déjà exposé plus haut – qui veut que le taux horaire des heures supplémentaires effectuées par chaque travailleur soit supérieur au taux horaire ordinaire ou normal (c.-à-d. le taux applicable aux heures accomplies pendant les horaires habituels de travail ou une journée ordinaire de travail), pour la simple raison que ce système ne peut pas le garantir.

À cela, il faut ajouter que ce système, lorsqu'il fixe le taux horaire applicable pour ces kilomètres parcourus ou leur valeur (la prime de kilométrage) ne tient compte ni de la catégorie professionnelle ni du salaire de base de chaque travailleur : la même prime est versée aux conducteurs mécaniciens, aux conducteurs et aux conducteurs-livreurs. Ainsi, alors que dans le régime général de paiement des heures supplémentaires pour le reste du personnel (article 26 de la convention collective), le point de départ est bien le salaire de base – lequel dépend à son tour de la catégorie professionnelle –, il n'en va pas de même pour le régime de l'article 43 prévu pour les conducteurs. Cela a pour effet de diminuer encore plus la rémunération que les catégories les plus hautes de conducteurs reçoivent pour leurs heures supplémentaires.

LES PRÉTENSIONS DE CCOO

En raison de ce qui précède,

IL EST DEMANDÉ AU COMITÉ de déclarer la réclamation recevable et, après observation des formalités opportunes, de rendre une décision sur son bien-fondé constatant le non-respect de l'article 4§2 de la Charte sociale européenne (révisée) et la non-conformité de la situation aux motifs que :

- a) LE DROIT DES CONDUCTEURS SOUMIS À LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES DE LA RÉGION DE MURCIE À UNE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI SOIT RÉELLEMENT FONCTION DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES n'est pas garanti
- b) LE DROIT DES CONDUCTEURS SOUMIS À LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES DE LA RÉGION DE MURCIE À UNE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES MAJORÉE PAR RAPPORT À CELLE QUI SERAIT NORMALEMENT DUE n'est pas garanti

Pièces jointes à la présente réclamation :

- Convention collective du transport routier de marchandises de la Région de Murcie
- Prolongation de la validité de la Convention collective du transport routier de marchandises de la Région de Murcie
- Statuts de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO
- Procuración notariée en faveur de Salvador Miguel Soto Fernandez

Fait à Murcie, le 31 juillet 2023

**SOTO
FERNANDEZ**
Z,
**SALVADOR
MIGUEL
(SIGNÉ)**

Signé
numériquement
SOTO
FERNANDEZ,
SALVADOR
MIGUEL (SIGNÉ)
Date :
2023.07.31
13:12:36 +02'00'