

ETUDES CNR EUROPE

Comparatif du coût du personnel de conduite et des règles sociales applicables dans le TRM de quelques pays européens

Version du 12 juin 2013

Dans l'acte fondateur de la future Union Européenne, les signataires du traité de Rome (1957) se déclaraient en préambule « déterminés à établir les fondements d'une union sans cesse plus étroite entre les peuples européens ; décidés à assurer, par une action commune, le progrès économique et social de leurs peuples en éliminant les barrières qui divisent l'Europe ; avoir pour but essentiel l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples ; ... ». L'article 117 du traité, au chapitre des dispositions sociales, prévoyait que « [...] l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès [...] résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que [...] du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives. »

Conscients de la nécessité de l'harmonisation sociale, les Etats membres ont refusé néanmoins, dans les traités suivants, tout transfert de pouvoir dans le domaine aux institutions européennes. 56 ans plus tard, le marché unique, désormais bien établi, peine à produire les résultats escomptés dans le domaine social. Aujourd'hui, force est de constater, a minima, que la multiplicité des systèmes sociaux et la dispersion des niveaux de vie contrastent avec les intentions originelles. De façon plus engagée, dans un rapport¹ de mai 2013, la Commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale de la République française va jusqu'à caractériser des phénomènes de « concurrence déloyale », fondés sur des mécaniques de « dumping social », créant « le travailleur *low cost* (qui) devient le nouvel esclave moderne », notamment dans les secteurs du BTP, de l'agro-alimentaire et du transport.

La concurrence insoutenable, les acteurs du TRM français l'éprouvent quotidiennement depuis des années : sur le marché du TRM bilatéral France-UE, la part de marché du pavillon français est passée de 50 % en moyenne jusqu'en 1999, situation d'équilibre, à environ 10 % en dix années seulement, pour une perte, estimée sous hypothèses prudentes, de 21 000 emplois de conducteurs.

Depuis plus de 10 ans, le CNR, observatoire économique français du marché de transport routier de marchandises (TRM), procède à un *benchmark* de nombreux pavillons européens. Des rapports de compétitivité entre pavillons du TRM européen, il apparaît clairement que le principal facteur de différentiel est le coût de personnel de conduite. La démarche d'étude passe par l'analyse de la littérature, des statistiques, de la réglementation, mais également et surtout par la perception des réalités à travers des enquêtes de terrain, tant auprès des entreprises que des salariés. Cette approche est indispensable pour prétendre calculer des coûts unitaires, autrement dit à l'heure de conduite car, hormis en France, il n'existe pas de statistiques sur le temps de travail des conducteurs routiers et toute approche normative, découlant généralement de l'analyse de la réglementation, est trompeuse. Ces enquêtes de terrain, hors la France, n'ont pas d'échantillon de taille suffisante pour que les résultats aient une valeur statistique, elles permettent d'établir des profils types.

En réalisant une synthèse transversale de ses études les plus récentes sur les pavillons de TRM européens, le CNR propose d'illustrer ce que peut être la diversité de la réglementation sociale en Europe et d'en quantifier les écarts de coûts unitaires de production. L'article s'articule autour d'une présentation synthétique :

¹ Rapport d'information sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs, déposé à l'Assemblée Nationale par la Commission des Affaires Européennes, le 29 mai 2013.

- des principales règles sociales ;
- des cotisations sociales ;
- des frais de déplacements à l'international ;
- des conditions de rémunération et du coût de personnel de conduite.

Les explications et calculs détaillés sont consultables sur le site du CNR : www.cnr.fr, rubrique Publications/Europe, dans les rapports par pays.

Présentation synthétique des principales règles sociales

Les principales règles sociales issues du droit commun et du droit spécifique TRM sont exposées pays par pays avant d'être mises en comparaison dans un tableau (page 4).

France

Les conditions de travail des conducteurs sont définies par le code du travail et la convention collective du secteur. En France, la durée de travail hebdomadaire standard fixée par le code du travail est de 35 heures par semaine ou de 152 heures par mois. Le salaire minimum mensuel intersectoriel, appelé le SMIC, associé à ce volume de travail était de 1 430,22 € au 1^{er} janvier 2013.

Dans le TRM, la convention collective est obligatoire et fixe les taux horaires minima pour le calcul du salaire des conducteurs. Appelées « heures d'équivalence », de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure par semaine, les conducteurs « grand routier » reçoivent 25 % de majoration sur le taux applicable. Pour les heures supplémentaires (à partir de la 44^{ème} heure), cette majoration est portée à 50 %. Le nombre total des heures supplémentaires ne doit pas dépasser les 195 heures dans l'année.

En France existe la notion du temps de service², qui est de 56 heures maximum par semaine pour les conducteurs « grand routier ». En revanche, ce temps de service ne doit pas dépasser les 53 heures par semaine en moyenne sur 3 mois (ou 4 en cas d'accord d'entreprise). La durée journalière maximum est de 12 heures dans le respect du temps de service hebdomadaire maximum. Par ailleurs, la directive européenne 2002/15/CE impose de respecter un temps de travail hebdomadaire moyen inférieur ou égal à 48 heures.

Allemagne

En Allemagne, il n'existe aucun salaire minimum ni au niveau fédéral, ni au niveau des Länder.

Chaque Land allemand a sa propre convention collective de TRM. Par contre, celles-ci ne sont ni obligatoires, ni régulièrement actualisées. Les conventions sont toutes rédigées de façons différentes utilisant diverses bases de calcul. Le respect de la convention collective dépend de la volonté des entreprises du TRM. En règle générale, la plupart des grandes entreprises allemandes ayant un rôle important au sein des organisations professionnelles respectent la convention collective. Les petites et moyennes entreprises le font plus rarement, sauf en cas de pression salariale (pénurie de conducteurs dans certains Länder). Selon les conventions collectives, les taux horaires peuvent varier du simple au double. Par exemple, la convention collective de Thuringe, dont la dernière actualisation date du 1^{er} janvier 2005, fixe le taux horaire à 6,66 € tandis que la convention collective de la Sarre, mise à jour le 1^{er} juin 2012, prévoit un taux horaire de 12,31 €.

En Allemagne, les politiques économiques dites « de compétitivité » suivies depuis le début des années 2000 ont limité la hausse des salaires. Mais depuis 2010, les salariés revendiquent de mieux bénéficier de la croissance économique allemande. Par conséquent, les revendications salariales se font de plus en plus sentir. Ainsi, plusieurs démonstrations ont été organisées par le puissant syndicat VER.DI, ce qui a conduit à une hausse des salaires dans le TRM comme dans d'autres secteurs. La dernière étude Allemagne du CNR, réalisée en 2012, tient compte des récentes évolutions.

² Le Temps de Service correspond à la somme de tous les temps de travail effectif : conduite, autres tâches et disponibilité



Comité National Routier

La réglementation fédérale allemande permet aux salariés de travailler 8 heures par jour et ce, pendant 6 jours/semaine au maximum, ce qui ramène la durée de travail hebdomadaire maximale autorisée à 48 heures. Selon le Land, les premières 38 à 40 heures sont considérées comme normales et le reste supplémentaire. Les heures supplémentaires sont majorées de 25 % dans les conventions collectives. Entre 2006 et 2009, l'entrée en vigueur en Allemagne des règles sociales européennes du TRM a fortement modifié le volume maximal d'heures de travail hebdomadaire (en moyenne sur 6 mois). Avant ces changements, la réglementation allemande permettait une moyenne de 56,5 heures de travail, ramenée depuis à 48 heures suivant les règles européennes. Ceci a eu comme effet direct la baisse de productivité des conducteurs et est montré du doigt par les transporteurs allemands comme la raison principale de la perte de compétitivité du pavillon allemand dans l'activité internationale en Europe.

Espagne

Avec le Portugal et la Grèce, l'Espagne est un des pays de l'Ouest de l'Europe ayant le salaire minimum le plus bas. Appelé le SMI, il est actuellement fixé à 641,40 € brut par mois sur 14 mois, soit 748,30 € brut par mois sur 12 mois. Seul 1 % de la population active gagne le SMI, contrairement à la France où presque 17 % des salariés sont rémunérés au SMIC. Le volume de travail associé au SMI est difficile à chiffrer parce que les lois régionales qui le fixent sont diverses. Dans le cadre de l'étude pays Espagne, réalisée en 2011, le CNR a retenu les 3 exemples de régions suivants en raison de leur forte activité de TRM internationale :

- Dans la région de Madrid, la journée de travail est de 8 heures, une semaine de travail est composée de 5 jours, fixant le volume hebdomadaire de travail à 40 heures.
- Dans la province de Barcelone, une journée de travail standard est de 8 heures incluant 20 minutes de pause « collation ». La durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures et 30 minutes.
- Dans la province de Guipúzcoa, dans le Pays Basque espagnol, le temps de travail est de 1 688 heures annuelles, sans précision sur les limites hebdomadaires.

En Espagne, les conventions collectives de TRM varient également selon les provinces. Il en existe 51 et elles sont obligatoires. En ce qui concerne le salaire minimum du secteur du TRM issu des conventions collectives, il existe des différences significatives. La province de Pontevedra, par exemple, présente un des salaires minima les plus faibles, 856,87 € brut par mois sur 12 mois, tandis que ce dernier monte à 1 351,80 € dans la convention collective de la Province de Guipúzcoa. Dans certaines provinces, on rencontre des salaires minima conventionnels inférieurs au SMI. Dans ce cas, le salaire est complété par un « complément de convention », ramenant le salaire final dans la fourchette des salaires conventionnels indiqués ci-dessus.

Les réglementations régionales sur le temps de travail standard servent de seuil de déclenchement pour le calcul des heures de travail supplémentaires des conducteurs, ce qui rend pratiquement impossible un calcul au niveau national. Le CNR utilise donc les niveaux pratiqués révélés par les enquêtes de terrain.

Pologne

Le code du travail polonais fixe les conditions de travail des salariés de tous secteurs confondus et impose un salaire minimum au niveau national. Actuellement, ce dernier est de 1 600 zlotys depuis le 1^{er} janvier 2013. Au taux officiel du zloty du 2 janvier 2013, le salaire minimum polonais est donc de 393,40 €. La durée légale de travail associée à ce salaire minimum est de 40 heures par semaine.

Il n'y a pas de convention collective dans le secteur du transport routier de marchandises. En l'absence de convention collective, le salaire minimum national polonais s'applique à tous les salariés du secteur.

En Pologne, la durée légale hebdomadaire peut être rallongée à 48 heures en moyenne en comptant les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont a priori limitées à 260 heures par an.



Le volume du travail annuel ne devrait donc pas dépasser les 2 340 heures (40 heures sur 52 semaines + 260 heures supplémentaires). En revanche, la loi sur le temps de travail des conducteurs est une transposition fidèle de la Directive européenne 2002/15/CE. Elle offre donc une dérogation au code du travail permettant de facto le dépassement du contingent des heures supplémentaires ce qui rend réalisable le volume de travail de 2 496 heures par an (48 heures par semaine en moyenne sur 52 semaines).

Slovaquie

Le salaire minimum slovaque est de 337,70 € depuis le 1^{er} janvier 2013, mais peut augmenter selon le degré de responsabilité du métier exercé. Il existe six niveaux de responsabilité des métiers. Selon la responsabilité, le salaire minimum est multiplié par un coefficient. Pour les conducteurs routiers, le coefficient est de 1,2, portant leur salaire minimum à 405,24 € brut par mois pour 2013. Le code du travail slovaque fixe la durée légale de travail à 40 heures par semaine. Elle peut être rallongée à 48 heures en comptant les heures supplémentaires.

Les conventions collectives sont reconnues par la loi mais il n'en existe pas dans le secteur du TRM. La transposition de la directive européenne 2002/15/CE autorise les conducteurs à réaliser le temps de travail maximum prévu par la directive.

Pour faciliter la comparaison, le tableau suivant regroupe les informations sur les règles sociales issues des enquêtes pays du CNR en précisant le mode de rémunération des heures de travail selon les pays. Certaines données ont été mises à jour depuis la publication des études.

Principales règles sociales générales et spécifiques

		France	Allemagne	Espagne	Pologne	Slovaquie
Salaire minimum interprofessionnel	O/N	O	N	O	O	O
Montant du salaire minimum interprofessionnel	€/mois	1 430 €	-	748 €	393 €	338 €
Convention collective TRM	O/N	O	1 / Land (16)	1 / province (51)	N	N
CC obligatoire	O/N	O	N	O	-	-
Fiche de paie fondée sur les heures du chronotachygraphe	O/N	O	N	N	N	N
Rémunération des heures de travail						
les heures de conduite	O/N	O	Forfait mensuel**	O	Proportionnel à l'activité**	Forfait mensuel complété par des frais de déplacement**
les travaux divers	O/N	O		O		
le temps de disponibilité	O/N	O		N	N	N
le repos	O/N	N	N	N	N	N

* 26,135% pour un conducteur avec une ancienneté de moins de 6 ans et 23,44% pour les petites entreprises de moins de 30 salariés et 22,97% en Saxe pour la même catégorie d'entreprises

**Dans tous les pays, les heures du chronotachygraphe sont recensées et les quotas très généralement respectés. Mais ces relevés fondent rarement, hormis en France, la fiche de paie au mois le mois. Voir explications dans la dernière partie.

O/N : Oui / Non

Source : CNR études Europe

Sur le plan des grands principes, les disparités sont donc majeures. Les parties suivantes entrent plus dans le détail, notamment la dernière qui explicite les modes de rémunérations.

Il est important de noter que l'Allemagne et l'Espagne ont chacune été étudiées sous deux profils. Pour l'Allemagne, la polarisation Est-Ouest est une réalité encore incontournable concernant les niveaux de salaires. Pour l'Espagne, le CNR a souhaité faire ressortir les effets d'une pratique de plus en plus répandue chez les transporteurs espagnols directement en concurrence avec leurs homologues des pays à l'Est de l'Europe. La colonne « Espagne Low-cost » représente le cas d'entreprises espagnoles qui ont recours à l'embauche de conducteurs issus tant de l'UE (notamment de Roumanie) que du reste du monde (Amérique latine), acceptant un salaire de base de l'ordre de 1 000 € net par mois.

Cotisations sociales

Il existe de grands écarts en Europe aussi bien au niveau du taux de cotisations patronales qu'au niveau de la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié. Au-delà des taux officiels publiés par des organismes compétents, à travers son enquête LD 40 tonnes pour la France et l'observation des fiches de paie lors des études pays pour les autres, le CNR obtient une estimation plus précise des cotisations sociales applicables spécifiquement aux conducteurs.

Dans le tableau suivant, les taux retenus pour l'analyse correspondent aux cotisations obligatoires. Les enquêtes terrain ne révèlent pas a priori de pratique courante de suppléments de cotisations (ou assurances) volontaires chez les employeurs. Dans le cas de la Pologne, les charges sociales obligatoires de 18,48 % pour l'employeur et 13,71 % pour l'employé sont prélevées sur le salaire brut. Les taux polonais à la charge de l'employé ci-dessous intègrent également la complémentaire santé et la retraite complémentaire, généralisées dans le secteur du TRM. Leur cotisation à la charge de l'employé est prélevée sur le salaire net.

Cotisations sociales, 2012

	France	Allemagne Länder de l'Ouest	Allemagne Länder de l'Est	Espagne	Espagne Low-cost	Pologne	Slovaquie
Cotisations obligatoires à la charge de l'employeur	47,49%	25,97%	25,97%	33,25%	33,25%	18,48%	35,20%
Réductions éventuelles	-16,39%	-2,7%*	-2,7%*				
Cas exceptionnel			-0,475%**				
% cotisations employeur net	31,10%	25,97% ou 23,27%		33,25%	33,25%	18,48%	35,20%
Cotisations à la charge de l'employé	21,8%	20,48%	20,48%	9,70%	9,70%	25,56%	13,40%
Cas exceptionnel			+0,475%**				
Salaire brut profil type TRM, diverses primes incluses	2 365 €	2 425 €	1 718 €	1 756 €	1 447 €	600 €	899 €
Montant des cotisations sociales employeur	736 €	630 €	446 €	584 €	481 €	111 €	316 €

* Selon le Land et uniquement pour les entreprises de plus de 30 salariés. Voir l'étude Allemagne 2012 pour plus de détails.

** En Saxe, face à la concurrence des pays de l'Est voisins comme la Pologne ou la République Tchèque, le Land a prévu un transfert de charges des entreprises vers les salariés.

Source : CNR études Europe

Avant d'arriver à un coût complet pour un conducteur, il est nécessaire de chiffrer le montant des indemnités de déplacement versées aux conducteurs.

Frais de déplacement à l'international

Selon le pays, les frais de déplacement occupent une place plus ou moins importante dans la rémunération des conducteurs. S'ils sont strictement calculés en France au prorata des déplacements réellement effectués, dans d'autres pays, ils peuvent être utilisés comme un substitut de salaire non soumis aux charges, diminuant le coût d'un conducteur pour son employeur.

France

Pour la comparaison internationale en 2012, il faut prendre en compte les indemnités de grands déplacements (53,75 €), majorées de 18 %. Cela correspond à 63,43 € / jour de frais de déplacement comprenant une nuitée et deux repas.

Allemagne

D'un côté, pour les déplacements à l'étranger, le ministère des finances publie chaque année les limites des indemnités maximales, non soumises aux cotisations sociales et par pays de destination. De l'autre côté, les absences d'au moins 24 heures sur le territoire national sont indemnisées à 24 € par jour. Ceci est un forfait journalier minimal à respecter pour tous les déplacements. Il peut être doublé sans que l'employeur ne soit obligé de payer des cotisations sur la partie majorée (en revanche, cette partie est forfaitairement imposée à 25 % pour le salarié). En d'autres termes, le coût journalier, pour l'employeur, d'un déplacement se situe entre 24 € et 48 € (sauf pour les déplacements aux Pays-Bas et au Royaume-Uni où le plafond est porté à 60 €/jour). En pratique, les conducteurs des Länder de l'Est se voient verser forfaitairement 24 € de frais de déplacement par jour quelque soit le déplacement et 20 € supplémentaires en cas d'hébergement en hôtel et ceux des Länder de l'Ouest reçoivent un montant de près de 34 € par jour.

Espagne

Le montant des indemnités de déplacement est fixé par les 51 conventions collectives. Les montants vont de 26 € à 56 € pour la nuitée et les deux repas journaliers, avec une concentration autour du bas de la fourchette.

Pologne

Les frais de déplacement pour tous les salariés du secteur privé sont identiques et exprimés sous forme de forfait journalier par pays. Ils sont fixés annuellement par le ministère du travail. Pour l'année 2013, le forfait journalier pour un déplacement en France ou en Belgique est de 45 €. Il est de 42 € pour l'Allemagne et l'Italie, 48 € pour l'Espagne. Le montant descend à 33 € par jour pour la plupart des pays de l'Est.

Slovaquie

Les indemnités de déplacement sont fixées de la même façon qu'en Pologne. Les montants du forfait journalier sont publiés annuellement par le ministère des finances. Ils sont de 45 € en moyenne pour les pays de l'Ouest et de 37 € pour les pays de l'Est.

Dans les cinq pays, les frais de déplacement, tant qu'ils respectent les plafonds de l'administration fiscale, ne sont pas soumis aux cotisations sociales. En ce qui concerne l'imposition, seule la majoration des frais de déplacement est soumise à l'impôt sur le revenu du conducteur.

A noter qu'en **Pologne** et en **Slovaquie**, les frais de déplacement ont une importance particulière. Ils constituent plus de la moitié de la rémunération. On rencontre souvent, sur les fiches de paie, des salaires de base voisins du salaire minimal, ou autour de 600 € dans des cas plus vertueux. Pour atteindre un salaire de marché net de près de 1 500 €, le reste de la rémunération est constitué de frais de déplacement, souvent déconnectés de la réalité de l'activité. Ceci est une pratique très répandue des employeurs pour échapper aux cotisations sociales. Les conducteurs interrogés par le CNR ont déclaré signer régulièrement au début de chaque mois une fiche de missions vide. Cette dernière est remplie par le comptable de l'entreprise lors du calcul du salaire mensuel en fonction de la rémunération négociée oralement entre l'entreprise et son salarié.

Conditions de rémunération et coût du personnel de conduite

Si le niveau des salaires et des frais de déplacement présenté ci-dessus suffisent à calculer le coût annuel du personnel de conduite, l'analyse quantitative du coût unitaire de production d'un conducteur routier nécessite de connaître le mode de calcul du nombre d'heures de travail et de conduite associés à cette rémunération. Aussi, cette partie recense les pratiques nationales des pays étudiés touchant directement la comptabilisation des heures de travail. Après une courte description

des spécificités nationales — dont les détails se trouvent dans les études pays disponibles sur le site internet du CNR, www.cnr.fr, rubrique Publications, Europe — le résultat de l'analyse est présenté sous forme de tableau (page 8).

France

La conduite, tous les autres types de travail (notamment chargement et déchargement), ainsi que les heures d'attente et de disponibilité sont considérés comme du temps de service, et rémunérés. C'est la lecture des disques du chronotachygraphe qui fonde la préparation quasi-automatique de la fiche de paie.

Allemagne

La réglementation allemande permet la forfaitisation des salaires : le comptage des heures de conduite, de travaux divers, de disponibilité, etc., n'entre pas dans le calcul du salaire chaque mois. L'employeur et l'employé se mettent d'accord sur un salaire mensuel fixe sur 12 mois, correspondant à un temps de travail moyen. Ensuite, les temps de travail effectifs entre les périodes de forte et de basse activité se compensent. Les limites des temps de travail et de conduite sont définies par la réglementation européenne, entièrement transposée en droit national, et sont respectées.

Espagne

La conduite et les travaux divers entrent dans le calcul du temps de travail, dit effectif. Le temps de disponibilité n'est pas défini de la même façon qu'en France. Sauf pour les attentes dans le véhicule lors des chargements et de déchargement, en règle générale, le temps de disponibilité n'est pas un travail effectif et n'est donc pas compté en tant que tel. Il n'est pas rémunéré non plus. L'interprétation de ce temps de disponibilité et son éventuelle rémunération peuvent différer d'une province à une autre, voire d'une entreprise à l'autre. A titre d'exemple, les conducteurs des Îles Baléares sont rémunérés pour le temps passé en ferry, bien que cela soit un temps de disponibilité qui n'affecte pas les quotas de temps de travail.

Pologne

Légalement parlant, le temps de travail d'un conducteur comprend le temps de conduite, les travaux divers (de chargement et de déchargement, ...) et le temps de disponibilité pendant lequel le conducteur travaille effectivement et/ou doit s'occuper de son véhicule. Le temps de disponibilité effectué à domicile n'est pas considéré comme du temps de travail et n'est pas rémunéré. En théorie, le travail effectif pendant le temps de disponibilité doit être rémunéré à 60 % du taux horaire (soit près de 1,30 € de l'heure) et le temps de disponibilité en double équipage à 30 %. Si l'employeur peut compenser le temps de disponibilité en temps de repos d'une durée équivalente, ces périodes ne sont pas rémunérées.

Dans la pratique, les conducteurs polonais sont généralement rémunérés au kilomètre. Par conséquent, ils n'utilisent que les positions « conduite » et « repos » du chronotachygraphe. De cette façon, les heures de travail ne sont pas correctement comptabilisées et n'apparaissent en aucun cas sur la fiche de paie. L'employeur rémunère son conducteur à un salaire de base forfaitaire et le complète avec des frais de déplacement.

Slovaquie

Seuls la conduite et les travaux divers sont imputés du quota du temps de travail. Le temps de disponibilité est reconnu par la loi mais il n'est pas considéré comme du temps de travail et donc n'est pas rémunéré, sauf accord d'entreprise. Comme en Pologne, les conducteurs slovaques ont l'habitude d'utiliser deux positions du chronotachygraphe, la conduite et la pause. A l'international, la disponibilité est utilisée en cas d'attente à la frontière ou lors des passages en ferry. La fiche de paie

n'est pas connectée au chronotachygraphe. Les salaires de base sont forfaitisés et souvent complétés par diverses primes et des frais de déplacement selon la charge de travail.

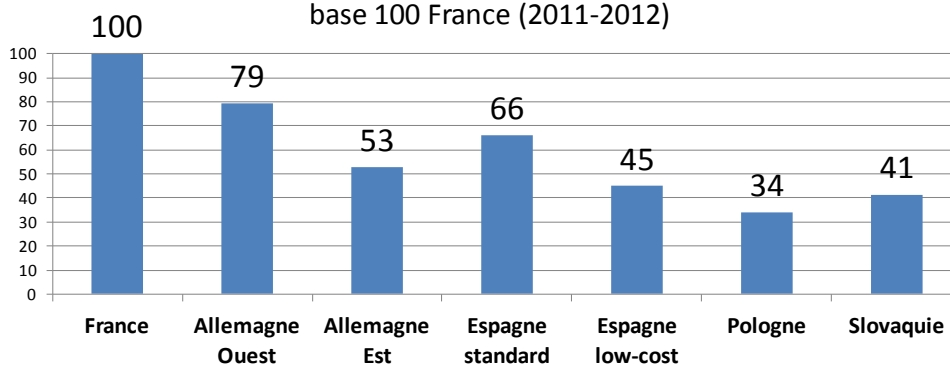
Conditions de rémunération et coûts de personnel de conduite

	unité	France	Allemagne Länder de l'Ouest	Allemagne Länder de l'Est	Espagne	Espagne Low-cost	Pologne	Slovaquie
Année de référence		2012	2012	2012	2011	2011	2011	2011
Salaires Bruts (primes diverses et heures supplémentaires comprises)	€/an	28 380	29 100	20 620	26 340	17 368	6 850	10 787
Indemnités de déplacement	€/an	8 826	5 292	4 536	3 129	3 129	11 569	8 910
Cotisations employeur (réductions Fillon déduites pour la France)	%	31,1%	26,0%	26,0%	33,3%	33,3%	18,5%	35,2%
Coût total annuel	€/an	46 032	41 948	30 510	38 227	26 272	19 686	23 494
Rémunération nette d'un conducteur (salaire net et frais de déplacement)	€/an	31 019	28 434	20 933	26 914	18 812	16 668	18 252
Temps de conduite annuel d'un conducteur (travaillant principalement à l'international)	h/an	1 572	1 806	1 980	1 980	1 997	1 980	1 935
Kilométrage annuel	km/an	105 327	126 000	140 000	125 000	130 000	132 000	130 000
Coût de l'heure de conduite	€/h	29,28	23,23	15,41	19,31	13,16	9,94	12,14
Base 100 France		100	79	53	66	45	34	41
Coût kilométrique	€/km	0,44	0,33	0,22	0,31	0,20	0,15	0,18
Base 100 France		100	76	50	70	46	34	41

Source : CNR études Europe

Coût de personnel de conduite à l'heure

base 100 France (2011-2012)



Les contrastes mis en évidence sont majeurs et ils touchent le premier poste dans la structure des coûts de production du TRM (34 % en France). Ce facteur objectif de distorsion de concurrence a pour origine, selon cette étude, des conditions d'emploi hétérogènes en Europe. De ce point de vue, il apparaît donc que le marché n'a pas créé, au sens des traités, « l'égalisation dans le progrès » telle qu'attendue.

En effet, en première approche avec les séries chronologiques disponibles chez Eurostat, telle que le coût horaire de la main d'œuvre dans les secteurs des transports et des communications de 1996 à 2007, le rattrapage Est-Ouest se fait, au mieux, très lentement. Pour être plus précis sur cette question de la convergence, il faudra que le CNR puisse réitérer ses enquêtes de terrain ciblées TRM, avec une méthodologie stable.