



**Comité National Routier**

**ETUDES CNR EUROPE**

# **Comparatif des conditions d'emploi et de rémunération des conducteurs routiers internationaux en Europe**

*Version du 16 novembre 2016*



## Résumé

---

Le marché de transport routier de marchandises (TRM) international au sein de l'Union européenne a été libéralisé dans les années 1990. Une vaste réglementation communautaire existe donc en cohérence, nécessaire pour assurer la sécurité sur les routes, une convergence sociale et des conditions de concurrence soutenables. Derrière une apparente harmonisation subsiste en réalité un paysage extrêmement contrasté, que les enquêtes de terrain du Comité national routier sur les pavillons du TRM européen mettent en évidence. La gestion du personnel de conduite est l'avantage comparatif premier pour les entreprises de transport. Cet article propose une synthèse transversale sur les conditions d'emploi, les niveaux de rémunérations et les coûts de revient unitaires des conducteurs routiers internationaux en Europe. Ces informations sont toutes issues des 15 rapports par pavillon publiés ces 5 dernières années par le CNR et sont mises à jour aux conditions économiques de 2016.

Concernant spécifiquement un conducteur routier opérant à l'international, voici les principaux résultats de ce panorama.

Les **conventions collectives** TRM existent partout dans les pays de l'Ouest étudiés, avec la particularité d'être régionales en Allemagne (16 Länder) et en Espagne (54 provinces). En Allemagne seulement, elles ne sont pas obligatoires. Dans les nouveaux états membres visités, l'absence de convention collective est la norme, avec une exception en République tchèque, où elle n'est toutefois pas obligatoire et encore très peu appliquée en entreprise.

Les **taux de cotisations sociales employeurs** s'échelonnent en Europe de 12,7 % à 51,6 %, nets de toute réduction. Il y a donc un rapport de 4 entre les extrêmes, sans clivage Est-Ouest.

L'hétérogénéité est accentuée par la dispersion des **assiettes de cotisation**. En effet, le **salaire brut** d'un conducteur routier à l'international varie en Europe de 300 € à 3 300 € mensuels. Les éléments de salaire de tout type, soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, s'échelonnent donc dans un rapport de 11 entre les extrêmes.

Il en résulte, si on considère les **cotisations versées**, un rapport de 24 entre les extrêmes. Concrètement, les cotisations employeurs coûtent 673 €/an à un transporteur bulgare et 16 221 €/an à un transporteur belge. Sur ce plan, le clivage Est-Ouest est total.

Les éléments de **rémunération non soumis aux cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu sont généralisés en UE et maximisés dans les pays de l'Est et du Sud, autour de 1 000 € net par mois de pleine activité. Ces éléments comprennent principalement des indemnités de déplacement, mais d'autres éléments sont également recensés : bonus éco-conduite en Hongrie, prime TIR et indemnités de fin de semaine au Portugal, prime de fin de contrat en Italie. Ces éléments de rémunération non soumis aux cotisations sociales ne sont versés que lors des mois d'activité. Au total, ils pèsent de 10 à 76 % du revenu complet annuel d'un conducteur.

Au bilan, le **coût complet** à l'année d'un conducteur routier à l'international s'échelonne de 16 000 € pour un transporteur bulgare, à 56 000 € pour un transporteur belge.

Une **structure de rémunération** majoritairement non cotisante, c'est le cas pour plus de la moitié des pavillons étudiés, pose de nombreuses questions. A l'échelle individuelle, le revenu d'un conducteur pendant ses congés payés peut être divisé par 4. Certains sont alors poussés à conduire pour un second employeur durant leurs congés. Lors des maladies, chômage, retraite, ils seront pensionnés sur une fraction du quart du revenu d'activité. A l'échelle collective, cela impacte potentiellement le financement des caisses sociales de certains pays et la sécurité de tous sur les routes européennes.

Concernant les **modalités de rémunération**, la pratique dominante est kilométrique, autour de 9 cts€/km, en complément d'une base fixe, démarrant à 300 €/mois dans certains pays. Cette

part variable prend aussi parfois la forme d'une prime par pays traversé ou par relation effectuée.

**L'interprétation de l'article 10 du Règlement CE 561/2006**, traitant de la rémunération proportionnelle à la distance parcourue ou au volume transporté, divise l'Europe du TRM. Dans l'attente que le débat soit tranché, dans la plupart des entreprises pratiquant la rémunération kilométrique, cette part variable est transformée en indemnités de déplacement sur les fiches de paie, support assurément légal dans toute l'Europe.

Autre hétérogénéité dans la gestion sociale, le **recensement des heures supplémentaires** n'est pratiqué que dans une partie des pays de l'Ouest.

Concernant la **gestion des temps** en Europe, dans l'immense majorité des cas, il semble que les temps de travail, de conduite et de repos soient pratiqués dans le respect global de la réglementation européenne. La règle, revisitée par simplification chez la plupart des conducteurs interrogés, de 45 heures de conduite en moyenne par semaine est un objectif largement partagé et respecté. En revanche, le « **temps de disponibilité** » est mal maîtrisé sur le terrain, généralement non payé, car rien n'y oblige dans la réglementation communautaire, et donc très rarement utilisé en pratique.

Il faut mentionner les **singularités françaises**, très lourdes de conséquences sur la productivité. Il y a tout d'abord l'adossement obligatoire de la fiche de paie sur le relevé des heures du chronotachygraphe. Cela n'a été observé nul par ailleurs en Europe lors des enquêtes du CNR. Secondement, la France ajoute de la réglementation, notamment la notion de temps de service, dans un corpus communautaire jugé déjà trop dense et complexe par les opérateurs de tous les pays. En conséquence, le « temps de disponibilité », strictement recensé en France, impacte les temps de travail et de conduite potentiels. Cela explique en très grande partie pourquoi le temps de conduite annuel français est le plus bas d'Europe.

Le **volume de conduite annuel** pour un chauffeur à l'international s'échelonne de 1 540 heures en France à 2 025 heures en Lituanie, avec une très forte concentration de pratiques autour de 1 980 heures. Ces volumes sont parfaitement compatibles avec le respect de la réglementation communautaire.

Le **coût horaire de conduite** à l'international s'échelonne donc de 8 €/h pour un transporteur bulgare, à plus de 33 €/h pour un transporteur belge, soit un rapport de 4 entre les extrêmes. D'un point de vue plus médian, on distingue une forte tendance du coût horaire de conduite chez les transporteurs issus des pays de l'Est autour de 10 €/h, soit un rapport de 3 avec la tendance centrale à l'Ouest.

Toujours selon une approche légaliste, le **kilométrage annuel** pour un conducteur routier à l'international varie entre 107 000 km pour la France et plus de 140 000 km pour la Bulgarie.

Ainsi, le **coût kilométrique** d'un conducteur à l'international s'échelonne de 11 à 48 cts€/km.

L'étude conclut naturellement sur une situation extrêmement contrastée, où les perspectives d'harmonisation sociale sont nombreuses et où les différentiels de compétitivité, en l'état, sont incompatibles avec un marché intérieur où tous les pavillons d'Europe auraient leur place.

## Table des matières

---

Résumé	3
Introduction	6
1. Principales règles sociales	7
2. Cotisations sociales	9
3. Rémunération et coût du conducteur	12
Les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales	12
Les indemnités de déplacement et autres éléments de rémunération non soumis aux cotisations sociales	14
La structure de rémunération totale	16
Le coût complet	17
Les pratiques de calcul de rémunération	18
4. Temps de travail et de conduite	20
Des règles communes diversement interprétées et appliquées	20
Résultats de temps de conduite et kilométrage annuels	22
5. Coût de revient unitaire du travail dans un poids lourd	24
Conclusion	26

## Introduction

---

Depuis 15 ans, le CNR, observatoire économique du marché de transport routier de marchandises (TRM), procède à un *benchmark* des pavillons européens les plus actifs à l'international ou possédant les plus vastes marchés nationaux. A travers des études de terrain sur une quinzaine de pavillons européens, la démarche a pour but de suivre le déploiement des politiques européennes sur le TRM en Europe, d'identifier les différences fiscales, organisationnelles ou sociales et de donner aux acteurs politiques et économiques la possibilité de comparer les pratiques et les rapports de compétitivité dans différents Etats-membres de l'Union.

Après plusieurs années d'expérience, il ressort des analyses du CNR que le principal différentiel de compétitivité entre pavillons routiers européens provient du social. Les règles européennes sont diversement interprétées, transposées, appliquées et contrôlées par les pouvoirs publics et les professionnels, ce qui influence directement les conditions d'emploi des conducteurs, le coût de revient et la compétitivité des transporteurs.

Les enquêtes de terrain du CNR, hors la France, n'ont pas valeur de statistique, mais elles permettent d'établir des profils types en phase avec la réalité. Elles présentent les pratiques les plus courantes, globalement « légalistes ».

En réalisant une synthèse transversale de ses études les plus récentes sur les pavillons de TRM européens, dont les principales données ont été mises à jour début 2016, le CNR propose d'illustrer ce que peut être la diversité de la réglementation et de la gestion sociale appliquée dans les TRM européens et d'en quantifier l'impact sur la compétitivité. L'article s'articule autour d'une présentation synthétique :

- des principales règles sociales,
- des cotisations sociales,
- des conditions de rémunération,
- des temps de travail et de conduite,
- du coût de revient unitaire du travail dans un poids lourd.

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

## 1. Principales règles sociales

---

Dans le TRM, des textes européens spécifiques offrent un cadre communautaire au temps de travail, de conduite et de repos des conducteurs. Mais ils ne traitent pas pour autant la question sociale en profondeur, laissant aux pays membres la totale liberté de gérer les modalités administratives et fiscales, les relations entre employeurs et employés, y compris la rémunération.

Il existe en Europe autant de particularités dans la réglementation sociale que de pays membres. Concernant la rémunération, l'existence d'un revenu minimum national interprofessionnel, tel le SMIC en France, n'est pas généralisée. En Italie, par exemple, la rémunération minimale est assurée par les conventions collectives sectorielles. L'Allemagne a attendu le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour se doter d'une rémunération minimale, à 8,5 €/heure. La loi prévoit une actualisation tous les deux ans. En Italie encore, mais aussi en Espagne et au Portugal, le salaire minimum est dû sur 14 mois. Dans ces deux derniers pays, le salaire minimum, dont le montant mensualisé reste en-deçà de celui des autres pays de l'Ouest de l'Europe, est souvent accompagné de compléments conventionnels obligatoires. Dans les pays de l'Est de l'Europe, le salaire minimum est généralisé mais son montant reste très bas. Particularité, en République tchèque et en Slovaquie, le salaire minimum varie en fonction de la « responsabilité financière ou sociale » du poste. Dans le cas des conducteurs, qui ont une responsabilité financière en raison du matériel qu'ils utilisent et des marchandises qu'ils transportent, le salaire minimum est majoré de 20 % par rapport au taux de base.

Le salaire minimum mensuel, quand il existe, est souvent directement lié à une durée de travail hebdomadaire ou mensuel. D'ordre général, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, en accord avec les textes européens. Parmi les pays où le CNR a mené une étude, seules la Belgique et la France ont une durée de travail hebdomadaire inférieure à 40 heures. Dans le cas de la France, ceci a un effet direct sur le temps de travail des conducteurs qui ne peuvent pas atteindre la durée maximale de conduite hebdomadaire prévue par la réglementation européenne (Directive 2002/15). De surcroît, les temps de disponibilité sont entièrement déduits du contingent du temps de travail, une singularité française dans le domaine qui sera développée ultérieurement l'étude.

**Principales règles sociales générales et spécifiques en 2016**

		Allemagne	Belgique	Bulgarie*	Espagne	France	Hongrie*	Italie	Lituanie
Salaire minimum interprofessionnel	O/N	O	O	O	O	O	O	N	O
Montant du salaire minimum interprofessionnel	€/mois	1 473 €	1 502 €	214 €	764,26 € (mensualisé)	1 467 €	351 €	1642,37 € min convention TRM	350 €
Temps de travail légal pour un temps plein	h/sem.	40	38	40	40	35	40	40**	40
Convention collective TRM	O/N	1 / Land (16)	O	N	1 / province (54)	O	N	O	N
Convention collective obligatoire	O/N	N	O	-	O	O	-	O	-
		Luxembourg	Pologne*	Portugal	République tchèque*	Roumanie*	Slovaquie	Slovénie	
Salaire minimum interprofessionnel	O/N	O	O	O	O	O	O	O	
Montant du salaire minimum interprofessionnel	€/mois	1 923 €	434 €	618,33 € (mensualisé)	366 €	280 €	405 €	791 €	
Temps de travail légal pour un temps plein	h/sem.	40	40	40	40	40	40	40	
Convention collective TRM	O/N	O	N	O	O	N	N	N	
Convention collective obligatoire	O/N	O	-	O	N	-	-	-	

O/N : Oui / Non

Source : CNR études Europe

\* selon le cours officiel de la monnaie nationale par rapport à l'euro au 2 janvier 2016

\*\* Bien qu'il s'agisse ici de recenser les durées légales de travail, on peut préciser qu'en Italie la convention collective TRM réduit la durée à 39 heures pour les conducteurs.

Les conventions collectives existent dans la plupart des pays de l'Ouest de l'Europe, tandis que les nouveaux états membres (NEM) n'en possèdent pas, à l'exception de la République tchèque. A l'Ouest, les conventions collectives sont inégalement détaillées. En France, en Belgique, en Italie, au Portugal ou encore au Luxembourg, elles sont régulièrement mises à jour et couvrent l'intégralité du secteur au niveau national. A contrario, en Espagne, il y a une convention collective par province, au nombre de 54 en comptant les collectivités d'outre-mer. Une partie d'entre elles est caduque en raison des délais de négociation dépassés. L'application des conventions collectives existantes est partout obligatoire sauf en l'Allemagne, où il existe d'ailleurs une convention collective par Land (16). Parmi les pays de l'Est de l'Europe, aucun pays ne s'est doté d'une convention collective comparable à celles de l'Ouest. Certes, le patronat hongrois souhaiterait en instaurer une afin de préciser les spécificités du secteur du TRM. Egalement, la République tchèque a adopté une convention collective, mais cette dernière reste non obligatoire et très peu suivie en pratique. Dans la plupart des pays de l'Est, la convention collective est perçue, selon les interlocuteurs locaux rencontrés, comme « un vieux concept issu du communisme, réservé aux seules entreprises de l'Etat, telles que les chemins de fer. »



## 2. Cotisations sociales

Concernant les cotisations sociales, de grands écarts ont été mis en évidence lors des études. Ils touchent aux taux de cotisations, à leurs répartitions entre employeur et salarié, ainsi qu'à la composition de l'assiette. Au-delà des taux officiels publiés par des organismes compétents, le CNR obtient une estimation précise des cotisations sociales applicables spécifiquement aux conducteurs à travers son enquête « longue distance 40 tonnes » pour la France et l'observation des fiches de paie lors des études pays pour les autres.

**Cotisations sociales pour un conducteur routier à l'international en 2016**

	Allemagne <sup>1</sup>	Belgique <sup>2</sup>	Bulgarie	Espagne	France <sup>3</sup>	Hongrie	Italie	Lituanie
Cotisations obligatoires à la charge de l'employeur	25,43%	61,67%	18,50%	36,60%	46,60%	28,50%	35,90%	32,60%
Réductions éventuelles	-2,70%*	composante congés payés à déduire			-15,93%			
Cas exceptionnel	-0,475%**							
% cotisations employeur net	25,43%	51,61%	18,50%	36,60%	30,67%	28,50%	35,90%	32,60%
Cotisations obligatoires à la charge de l'employé	19,33%	13,07%	12,90%	6,35%	22,0%	18,50%	9,19%	9,00%
Cas exceptionnel	+0,475%**							
Base brute mensualisée, diverses primes incluses, soumise aux cotisations employeur	2 664 €	2 619 €	303 €	1 657 €	2 478 €	533 €	2 441 €	480 €
Montant mensualisé des cotisations sociales employeur	677 €	1 352 €	56 €	606 €	760 €	152 €	876 €	156 €
	Luxembourg <sup>4</sup>	Pologne	Portugal	République tchèque	Roumanie	Slovaquie	Slovénie	
Cotisations obligatoires à la charge de l'employeur	15,30%	20,48%	28,45%	34,10%	22,84%	35,20%	16,10%	
Réductions éventuelles	-2,56%							
Cas exceptionnel								
% cotisations employeur net	12,74%	20,48%	28,45%	34,10%	22,84%	35,20%	16,10%	
Cotisations obligatoires à la charge de l'employé	12,45%	25,56%	11,00%	11,00%	16,50%	13,40%	22,10%	
Cas exceptionnel								
Base brute mensualisée, diverses primes incluses, soumise aux cotisations employeur	3 309 €	602 €	943 €	545 €	429 €	702 €	945 €	
Montant mensualisé des cotisations sociales employeur	421 €	123 €	268 €	186 €	98 €	247 €	152 €	

1 : en Allemagne : \* selon le land et uniquement pour les entreprises de plus de 30 salariés. Voir l'étude Allemagne 2012 pour plus de détails.

Source : CNR études Europe

\*\* 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.

2 : en Belgique, le taux affiché de 61,67 % comprend les congés payés, que l'on déduit pour cette comparaison, et n'est pas appliqué durant 5 semaines. Taux des entreprises < 10 salariés.

3 : en France, la réduction correspond aux allègements de charges dits "Fillon".

4 : au Luxembourg, la réduction correspond aux exonérations et abattements sur les heures supplémentaires selon le profil type pris en compte dans l'étude Luxembourg 2013.

Les enquêtes terrain révèlent peu de pratiques de suppléments ou de baisse de cotisations spécifiques pour les entreprises du TRM, si ce n'est pour l'assurance accident de travail ou l'assurance internationale.

Certains cas particuliers existent bien, mais ils concernent alors l'intégralité des salariés du secteur privé. En France, par exemple, les allègements dits « Fillon » ont sensiblement baissé le niveau des cotisations sociales des employeurs. Ils passent ainsi de 46,6 % à 30,7 % pour un conducteur routier. En Allemagne, la Saxe prévoit un transfert partiel de cotisations sociales de l'employeur vers le salarié (0,475 %). En Belgique, le système de sécurité sociale présente une particularité dans le calcul des cotisations. En effet, elles sont majorées de 8 % pendant les mois de travail effectif (environ 11). En contrepartie, l'organisme collecteur prend en charge le salaire pendant les congés payés. Le taux net présenté dans le tableau pour la Belgique comporte donc un retraitement du taux en déduisant la composante « congés payés ». Malgré cela, le taux belge à 51,6 % net constitue le sommet européen. Au Luxembourg, il existe une série d'abattements et

d'exonérations, notamment la partie majorée des heures supplémentaires (+40 %) échappe aux cotisations sociales, ce qui vient diminuer le taux apparent des charges sociales de l'employeur. Les effets de ce dispositif sont particulièrement appréciés par le secteur du TRM luxembourgeois en raison d'un nombre important d'heures supplémentaires réalisées par les conducteurs. A 12,7 %, le taux net luxembourgeois est le plus bas des pays étudiés. Au Portugal, certaines primes obligatoires, issues de la convention collective, sont exonérées de charges sociales.

Dans la plupart des pays, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles varient soit en fonction des risques de la branche professionnelle à laquelle l'entreprise appartient, soit en fonction de la dangerosité du poste. En Italie, cette cotisation est calculée sur la base de la masse salariale. Le taux présenté ci-avant pour l'Italie correspond au taux observé lors des entretiens en entreprises. Il en est de même pour le taux portugais.

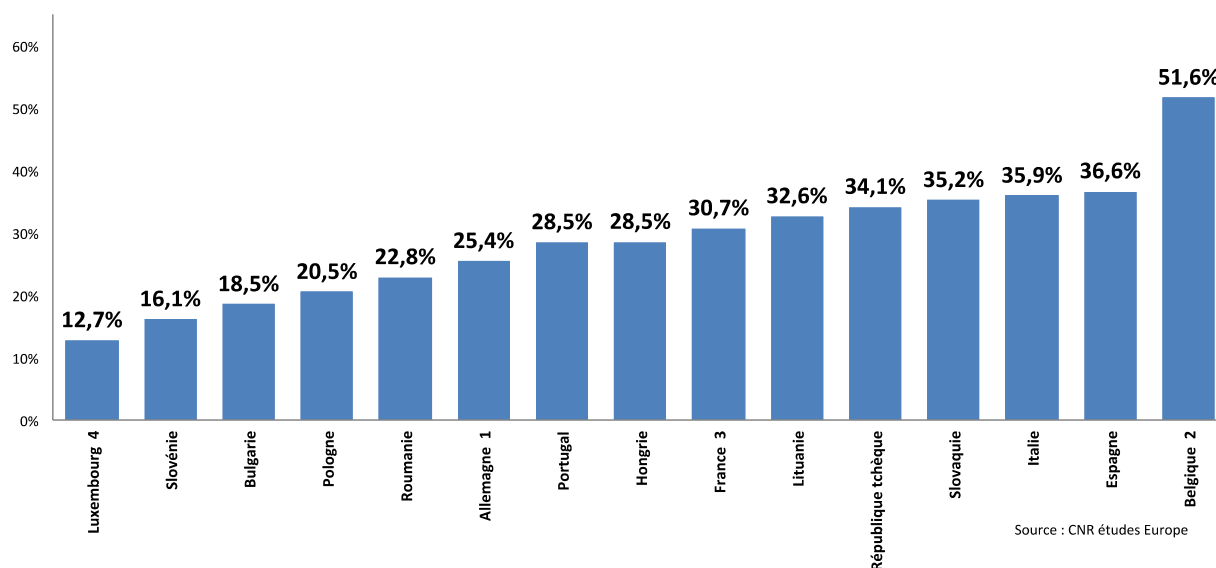
En France, il existe le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi), mais ceci n'étant pas une réduction de cotisations sociales, il sera pris en compte en diminution du coût complet d'un conducteur.

Dans les nouveaux états membres (NEM), les taux des cotisations sont tout aussi diversifiés et souvent comparables à ceux de l'Ouest. Dans quelques pays de l'Est étudiés, comme la Slovaquie, la Lituanie ou la République tchèque, les taux des cotisations, supérieurs à 30 %, dépassent les niveaux observés dans certains pays de l'Ouest. Une distinction entre l'Ouest et l'Est de l'Europe prévaut néanmoins sur l'assiette.

Dans le cas de la Pologne, les cotisations sociales employeur et employé présentées dans le tableau précédent intègrent la complémentaire santé et la retraite complémentaire, non obligatoires mais généralisées dans le secteur du TRM. Le taux de cotisation apparent dû par les employés, à 25,56 %, est le plus élevé du panel. La Slovénie également a opté pour un transfert de charges des employeurs vers les salariés afin d'aider les entreprises à supporter le niveau de salaire le plus élevé parmi les NEM. Le taux employeur atteint ainsi 16,1 %. A contrario, avec 35,20 %, la Slovaquie a le taux de charges patronales le plus élevé parmi les NEM étudiés. Ce niveau est similaire à ce qu'on observe en Italie ou en Espagne. De la même façon, en Lituanie et en République tchèque, le financement du système de sécurité sociale repose surtout sur les entreprises. En Bulgarie, il existe plusieurs catégories d'employés, dont les cotisations sociales varient. Pour les conducteurs, appartenant à la catégorie 2, les cotisations sociales à la charge de l'employeur se montent à 18,5 %. Pour ces derniers pays qui fixent le taux de l'assurance accident de travail en fonction du niveau de dangerosité du métier, les taux affichés dans le tableau concernent spécifiquement le cas d'un conducteur routier travaillant à l'international. Particularité de la Hongrie, un système très simplifié de calcul de cotisations a été mis en place pour diminuer indirectement le coût de gestion des paies.

Le graphique suivant compare les taux retenus pour le calcul du coût d'un conducteur type à l'international dans les pays étudiés. Le rapport entre les extrema est de 4.

### Taux nets des cotisations employeur, après réductions éventuelles, pour un conducteur routier à l'international en 2016



1 : en Allemagne : selon le land et uniquement pour les entreprises de plus de 30 salariés. Voir l'étude Allemagne 2012 pour plus de détails.

2 : en Belgique, après déduction de la composante congés payés. Taux des entreprises < 10 salariés.

3 : en France, la réduction correspond aux allègements de charges dits "Fillon".

4 : au Luxembourg, la réduction correspond aux exonérations et abattements sur les heures supplémentaires selon le profil type pris en compte dans l'étude Luxembourg 2013.

Ces taux sont appliqués à des assiettes aux contenus et aux niveaux encore plus dispersés, on en verra ci-après les raisons, il en résulte un coût annuel de cotisations employeur, présenté dans le graphique suivant, variant dans une échelle de 1 à 24, si l'on considère la Belgique à 16 221 €/an et la Bulgarie à 673 €/an. Si l'on compare des pays Ouest/Est plus médians dans leur zone, telle l'Espagne à 7 275 €/an et la Hongrie à 1 824 €/an, le facteur est de 4.

### Coût annuel net des cotisations sociales employeur pour un conducteur routier à l'international en 2016



Source : CNR études Europe

Allemagne : dans ce graphique et dans certains qui suivront, l'autonomie fédérale et la dispersion des observations en fonction des Länder oblige à présenter les cas types d'un Land de l'Ouest et d'un Land de l'Est.

### 3. Rémunération et coût du conducteur

---

A travers ses études dans divers pays européens, le CNR prend en compte non seulement les règles locales sur la rémunération, mais aussi leur application concrète, grâce notamment à des enquêtes de terrain auprès des entreprises et des conducteurs. En entreprise, les entretiens ont lieu avec les dirigeants autour de fiches de paies réelles qui sont explicitées. Avec les conducteurs, les entretiens ont lieu hors de l'entreprise, sur les parkings des grands itinéraires internationaux.

Il y a une telle diversité de modalités et de composantes des paies des conducteurs routiers européens, qu'il faut réaliser un cumul annuel pour rendre les choses comparables.

En règle générale, les composantes de la rémunération d'un conducteur sont le salaire de base, les heures supplémentaires, les diverses primes facultatives auxquelles le conducteur pourrait avoir droit et certains compléments salariaux conventionnels dans les pays où la convention collective du TRM les prévoit. Les indemnités de déplacement des conducteurs font également partie de leur fiche de paie mais celles-ci sont destinées, a priori, à couvrir les dépenses quotidiennes du conducteur lorsque ce dernier se déplace, telles que les frais de restauration ou d'hébergement. La grande différence est bien sûr que ces indemnités ne supportent ni cotisations sociales, ni impôt sur le revenu. On distinguera deux catégories d'éléments de rémunération selon qu'ils sont soumis ou non aux cotisations sociales.

#### Les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales

Le salaire de base des conducteurs est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans tous les pays étudiés par le CNR, sans exception. Concernant les heures supplémentaires, dont la dénomination peut varier selon le pays, elles ne sont pas toujours recensées. Dans des pays comme la France, la Belgique ou le Luxembourg, elles sont bien indiquées sur la fiche de paie et sont payées suivant un taux majoré dont le niveau est fixé à l'échelon national, souvent par le biais de la convention collective. En Allemagne, il y a plusieurs cas de figure. A côté de mécanismes semblables à ce qui est observé dans d'autres pays de l'Ouest, un important phénomène de forfaitisation des salaires semble s'imposer. En effet, le conducteur et son employeur négocient un salaire fixe qui couvre un certain nombre d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires au sens des textes européens. Si le conducteur dépasse le nombre d'heures prévues dans son contrat, il bénéficie souvent d'un repos compensateur dans les mois qui suivent, mais son salaire ne varie pratiquement pas au cours de l'année. Dans la plupart des pays du Sud, la loi prévoit un calcul du salaire suivant le schéma traditionnel de salaire de base complété par les heures supplémentaires. Mais dans les faits, en Espagne, au Portugal, dans une moindre mesure en Italie et surtout dans l'ensemble des pays de l'Est de l'Europe, la plupart des fiches de paie qui ont été récoltées pendant la réalisation des études ne font aucune référence aux heures supplémentaires. Les entretiens avec les conducteurs à l'international établissent qu'ils en font tous, beaucoup. Plusieurs explications sont nécessaires pour décrire les pratiques.

Concrètement, le salaire de base observé sur les fiches de paie des conducteurs varie entre 3 150 € au Luxembourg et 300 € brut par mois en Bulgarie, soit un facteur de 10,5. Faisant abstraction des valeurs extrêmes, les salaires de base dans l'Ouest de l'Europe se concentrent autour de 2 000 € brut par mois contre 400 € dans l'Est.

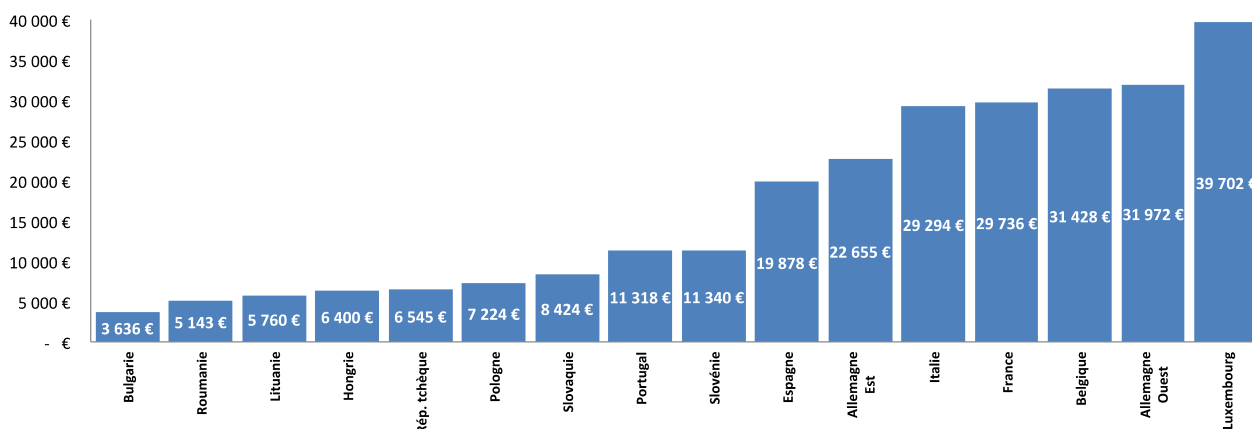
En tenant compte des heures supplémentaires officiellement déclarées et payées et les diverses primes conventionnelles, la rémunération d'un conducteur de l'Ouest varie entre 2 660 € pour certains Länder allemands et 1 650 € pour l'Espagne, tandis que celle d'un conducteur de l'Est tourne autour des 600 € brut par mois. Deux pays, le Portugal à l'Ouest et la Slovénie à l'Est, font figures d'exceptions dans leur région respective avec un niveau salarial proche de 950 € brut mensuel dans les deux cas.

Ces revenus bruts qui comprennent donc le salaire de base, les heures supplémentaires et les primes constituent l'assiette de cotisations sociales dont les taux ont été détaillés ci-avant.

Un autre aspect important de la rémunération des conducteurs est le faible écart observé entre le salaire minimum interprofessionnel et le salaire de base des conducteurs. Dans les pays où une convention collective existe, les salaires sont souvent très proches, voire identiques aux taux minima prévus par les conventions. Dans les autres pays, le salaire d'un conducteur ne dépasse en général que légèrement le salaire minimum en vigueur au niveau national.

Le graphique suivant donne le salaire brut annuel complet (base ou forfait + heures supplémentaires éventuelles + primes diverses) soumis à cotisations sociales d'un conducteur pour chacun des pays étudiés.

**Salaire brut annuel d'un conducteur routier à l'international en 2016**  
(tous éléments soumis aux cotisations sociales)



Source : CNR études Europe

## Les indemnités de déplacement et autres éléments de rémunération non soumis aux cotisations sociales

La nature du métier de conducteur routier, a fortiori à l'international, implique le paiement d'indemnités de déplacement aux conducteurs pour les périodes de déplacement effectif. Ces indemnités de déplacement sont généralement encadrées et plafonnées dans chaque pays selon une grille officielle fixée par décret ministériel ou par la convention collective. Elles sont officiellement censées couvrir les frais de déplacement des travailleurs mobiles. Elles existent partout en Europe et ont en commun d'échapper à toute cotisation sociale et imposition sur le revenu tant qu'elles restent dans la limite des barèmes.

En pratique, il ressort des enquêtes de terrain du CNR que les indemnités de déplacement sont souvent conçues comme un complément du salaire du conducteur.

Les barèmes journaliers dépendent généralement du pays traversé. Pour les pavillons de l'Est, les montants unitaires prévus en cas de voyage à l'Ouest sont généralement élevés, pouvant atteindre jusqu'à 54 €/jour. Un conducteur tchèque par exemple reçoit 45 €/jour lorsqu'il passe en France ou en Allemagne et cela monte à 50 €/jour s'il traverse le Luxembourg ou les pays nordiques. La Bulgarie impose une indemnité minimale de 27 €/jour ouvrable passé à l'étranger en UE, quel que soit le pays, et autorise l'exonération jusqu'au double (54 €/jour), au choix de l'entreprise. En pratique, on a observé une indemnité de l'ordre de 42 €/jour pour le profil type étudié.

Pour un Roumain, le taux est unique pour toute l'UE à 35 €/jour, mais avec la particularité d'être dû pour tout jour de présence, même s'il n'est pas travaillé. Cela couvre donc les weekends de repos passés à l'étranger, très fréquents. Sur une semaine de 7 jours passés à l'étranger avec 5 jours de travail, cela fait un équivalent de 49 €/jour ouvré.

Le pavillon français connaît un des taux journaliers les plus élevés d'Europe avec 66 €/24h passé à l'étranger. Mais l'activité des conducteurs salariés français à l'international est devenue très rare, ce qui en limite l'effet.

L'Allemagne se distingue avec un usage d'indemnités assez basses, notamment en national avec 24 €/jour. Dans les Länder de l'Est, ce taux dû en national serait même devenu le taux unique accordé en pratique dans beaucoup d'entreprises cherchant à minimiser les coûts. Le Luxembourg va encore plus loin avec des indemnités de 23 €/jour à l'étranger.

Le volume mensuel ou annuel des indemnités versées est ensuite proportionnel au volume d'activité du conducteur, mais pas uniquement. On détaillera ultérieurement la pratique très répandue consistant à déclarer le maximum possible de jours de travail dans des pays « chers », souvent sans lien avec l'activité réelle, afin d'optimiser la composante de rémunération non soumise aux cotisations.

On observe que le montant mensuel des indemnités de déplacement à l'Ouest va de 400 € pour le Luxembourg et l'Est de l'Allemagne, à près de 800 € pour la France, la Belgique et le Portugal ou encore 900 € pour l'Italie.

En Espagne et dans les pays de l'Est, ces éléments pèsent environ 1 000 € par mois. La Hongrie fait figure d'exception à l'Est avec des indemnités d'environ 640 €/mois, mais elles sont complétées par le bonus « éco-conduite », pour arriver à un total comparable aux autres pays de la région.

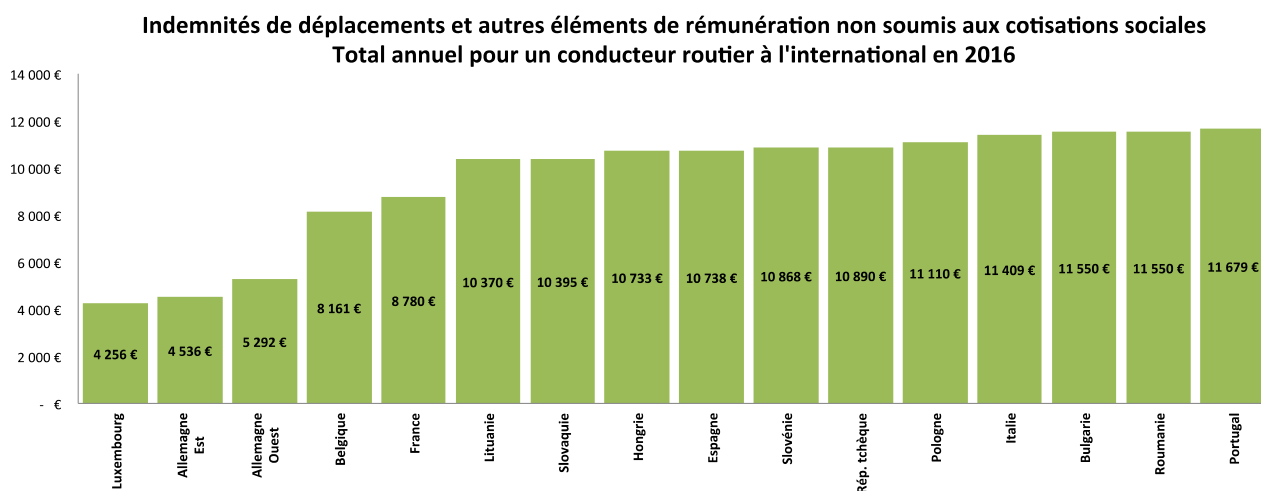
En effet, certains éléments de rémunération non soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu sont également comptabilisés dans cette catégorie. C'est le cas, donc, du bonus éco-conduite en Hongrie. Les entreprises peuvent verser jusqu'à 100 000 HUF/mois (320 €/mois) aux conducteurs qui réalisent une économie de carburant par rapport à une consommation moyenne calculée par l'Administration hongroise. Selon l'enquête de terrain, ce dispositif est très accessible. La plupart des conducteurs en bénéficieraient à plein régime et les acteurs économiques le conçoivent comme un élément de rémunération. Pesant l'équivalent du salaire minimum interprofessionnel, il pourrait être vu comme un effet d'aubaine important dans le pays. En fait, il se substitue plutôt à des indemnités de déplacement maximisées que l'on rencontre généralement dans l'Est de l'Europe. Au bilan, la rémunération exonérée de cotisations s'élève comme ailleurs dans la région à près de 1 000 €/mois de travail effectif.

Au Portugal, certaines primes conventionnelles sont exonérées de cotisations sociales et d'IR. Il s'agit principalement de la prime « TIR » versée aux conducteurs se déplaçant à l'étranger, mais totalement indépendante du temps passé, et des « indemnités de fin de semaine » octroyées en compensation des weekends passés hors du domicile. Cela pèse environ 260 €/mois pour un conducteur portugais à l'international, rendant son complément de rémunération non chargé le plus élevé d'Europe : environ 1 060 €/mois. C'est près de deux fois le salaire mensuel minimum conventionnel, certes dû 14 fois par an.

En Italie, il existe une prime de « fin de contrat » obligatoire. L'entreprise cotise un douzième du salaire de base annuel à un fonds de garantie (hors heures supplémentaires et primes). Cela coûte environ 140 €/mois pour le profil type étudié. Le capital versé en fin de contrat est en grande partie exonéré de cotisations sociales. Cet élément est ici analysé en rémunération plutôt qu'en charge car il constitue un capital garanti et non une rente optionnelle comme dans le cas de l'assurance chômage.

Au Luxembourg, la majoration du taux horaire pour les heures supplémentaires (+40 %) est exonérée de cotisations, mais pour plus de simplicité, cela a été pris en compte dans la partie salaire en appliquant à l'ensemble un taux de cotisation pondéré (cf. cotisations sociales).

Il en résulte les montants annuels présentés dans le graphique suivant.



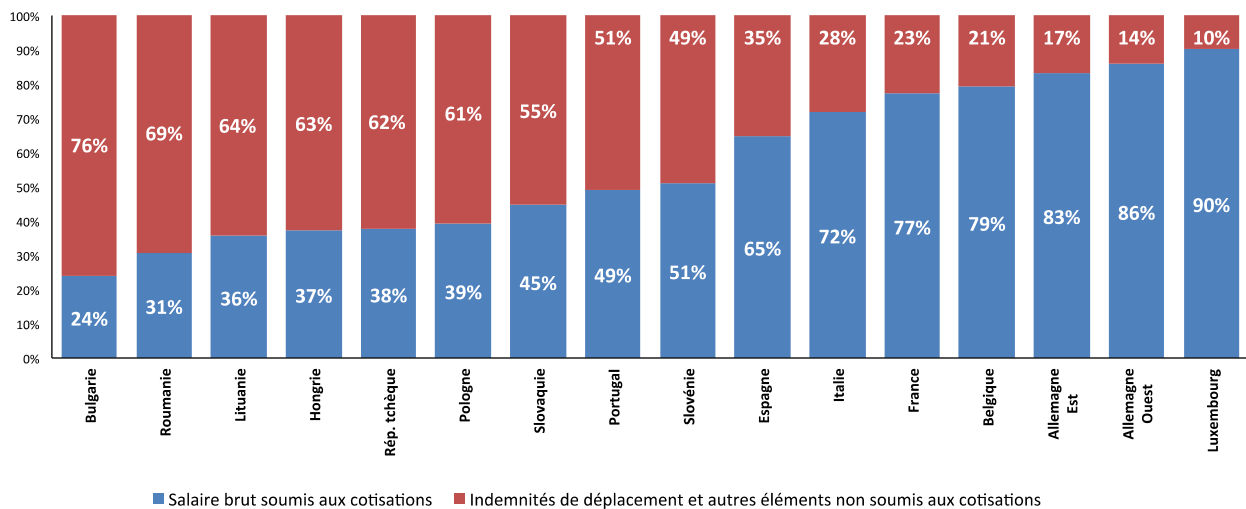
Source : CNR études Europe

## La structure de rémunération totale

A près de 11 000 €/an dans une majorité de pays, cette rémunération exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu devient très souvent prépondérante dans la structure de rémunération d'un conducteur routier européen opérant à l'international.

Au Portugal et dans les pays de l'Est de l'Europe, elle est majoritaire, atteignant 76 % en Bulgarie ou 69 % en Roumanie. A l'extrême opposé, elle ne pèse que 10 % au Luxembourg ou 14 % dans l'Ouest de l'Allemagne.

**Structure de la rémunération d'un conducteur routier à l'international en 2016 : éléments soumis aux cotisations sociales / éléments non soumis**



Source : CNR études Europe

Les indemnités de déplacement sont donc les plus élevées dans les pays où les salaires le sont le moins. En première approche, on peut y voir un mécanisme de rapprochement des revenus. Néanmoins, lorsque ces indemnités de déplacement sont majoritaires en structure et supérieures en valeur absolue à ceux des pays à hauts salaires, la question d'un dumping social peut être posée.

Un conducteur issu d'un des pays les plus pauvres d'Europe a-t-il réellement un surcoût de la vie de 54 €/jour lorsqu'il se déplace avec sa couchette en Allemagne ou au Luxembourg, alors qu'un autochtone, lui aussi en mobilité, se satisfait de 24 ou 23 €/jour ?

Peut-être ne s'agit-il pas véritablement de compenser des frais réels mais plutôt de compléter une rémunération, comme le juge la Cour de justice de l'Union européenne, qui indique, dans son arrêt du 12 février 2015, que l'indemnité journalière n'est pas remboursée aux travailleurs détachés à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, mais qu'elle est une allocation propre au détachement et qu'elle fait partie du salaire minimal. Cependant, s'il s'agit d'un salaire, pourquoi ne participe-t-il pas au financement des caisses sociales ?

Car en l'état, il faut être clair, un tel modèle n'est pas pérenne. Ces compléments de rémunération exonérés de cotisations et d'impôt sur le revenu ne sont versés que les mois de travail effectif. Dans les pays où ils prennent une part prépondérante, les revenus des conducteurs se distinguent très nettement de ceux d'un ouvrier ordinaire de leur pays, tant qu'ils

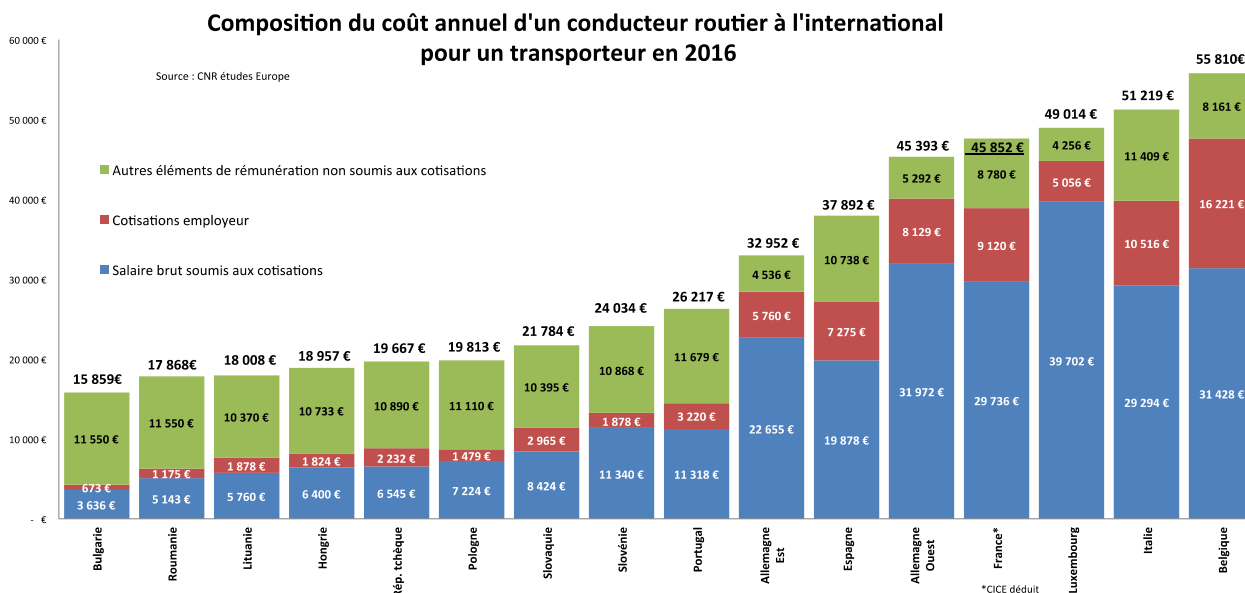


sont en activité. Mais lors de leurs congés et surtout en cas de maladie, de chômage et plus tard lors de leur retraite, ils sont pensionnés sur une assiette proche du salaire minimum. Le revenu complet peut alors être divisé par 10. Un tel modèle social et économique, s'il peut être assumé sur un plan prudentiel (choix de société de préférer par exemple une assurance chômage minimaliste), pose de vraies questions collectives de long terme s'agissant des retraites.

## Le coût complet

Du point de vue de l'entreprise et de la compétitivité, ce qui compte est le coût total.

Le graphique suivant chiffre le coût complet d'un conducteur routier à l'international, à travers le cumul des trois composantes : salaires et primes soumis à cotisations sociales, cotisations employeurs, indemnités de déplacement et tout élément de rémunération non soumis à cotisation sociale.



En France, il existe un crédit d'impôt (CICE) qui réduit le coût complet d'un conducteur routier<sup>1</sup>.

En données annualisées, le coût de revient complet d'un conducteur routier international pour une entreprise varie entre 55 810 €/an en Belgique et 15 859 €/an en Bulgarie. En tendances centrales, on avoisine 45 000 €/an dans l'Ouest de l'Europe et 20 000 €/an dans l'Est ; le Portugal, voire certains Länder de l'Est de l'Allemagne, se rapprochant des standards des pays de l'Est.

Dans une dernière partie, il conviendra de mettre ce coût complet en rapport avec le volume de production. Mais auparavant, les études de terrain du CNR permettent d'illustrer la diversité des modalités pratiques de calculs des rémunérations dans l'Europe du TRM.

<sup>1</sup> Il ne s'agit pas d'un allègement de cotisations sociales, le CICE est donc comptabilisé ici en déduction du coût complet. La colonne France superpose les 3 composantes de coûts bruts et affiche un total net de CICE.

## Les pratiques de calcul de rémunération

Au-delà des montants versés, il importe de se pencher sur la façon dont ils sont calculés.

Dans la plupart des pays de l'Ouest de l'Europe, le salaire (partie soumise à cotisation) est fondé sur le volume réel d'heures de travail hebdomadaire ou mensuel. Les indemnités de déplacement viennent en supplément et reflètent généralement le déplacement réel du conducteur.

En revanche, chez les nouveaux Etats membres, au Portugal et dans certains cas en Espagne, les témoignages recueillis pendant la réalisation des études de terrain, et notamment ceux des conducteurs à la porte de leurs camions, indiquent des modalités de calculs opposées. Le conducteur routier reçoit mensuellement un salaire de base fixe, proche des minima tels que décrits ci-avant, puis la rémunération est complétée par une part variable, calculée :

- soit en fonction d'une prime kilométrique (autour de 0,09 €/km),
- soit en fonction d'une prime par trajet (e.g. : près de 500 € pour un trajet aller-retour entre Lisbonne et Berlin),
- soit grâce à l'octroi d'une prime spécifique par pays traversé lorsque le trajet regroupe plusieurs liaisons entre pays tiers.

La méthode la plus répandue est celle de la prime kilométrique qui concerne plus de 80 % des cas, notamment dans les pays de l'Est. La prime par trajet est plus souvent utilisée par les Portugais et les Espagnols.

En pratique, le conducteur routier est donc rémunéré à l'unité de production dans le respect de la limite des heures de travail et de conduite fixées par la réglementation européenne. Par conséquent, ce mode de rémunération incite financièrement le conducteur à maximiser les kilomètres parcourus afin d'augmenter son revenu.

Ces pratiques créent débat en Europe au sujet de l'interprétation de l'article 10 du Règlement 561/2006 qui stipule qu'« il est interdit aux entreprises de transport de rémunérer les conducteurs qu'elles emploient ou qui sont mis à leur disposition en fonction de la distance parcourue et/ou du volume des marchandises transportées, même par l'octroi de primes ou de majorations de salaire si une telle rémunération est de nature à compromettre la sécurité routière et/ou à encourager les infractions au présent règlement. »

Dans les pays d'application stricte, la lecture s'arrête à « interdit ». Personne n'envisage une rémunération kilométrique sous peine d'être immédiatement sanctionné par les autorités.

Dans les autres pays, la plupart des entreprises interrogées sur le sujet lors des études du CNR sont mal à l'aise avec le sujet et refusent de décrire leur pratique. Mais certaines, plus ouvertes, assument en partie et argumentent. Elles mettent en avant l'aspect libéral du marché et considèrent être en règle avec le Règlement européen 561/2006, tant que leur pratique « ne compromet pas la sécurité routière ». Elles le justifient avec des statistiques sur leur taux d'accidents plutôt stable ou décroissant et des notes de service, diffusées aux conducteurs, sanctionnant tout dépassement des limites d'heures de conduite prévues dans le Règlement 561/2006, en priorité celle de « 45 heures par semaine en moyenne » selon l'interprétation

couramment retenue. En Espagne, les primes kilométriques s'institutionnalisent, elles commencent à être introduites dans certaines conventions collectives. Elles peuvent servir de compensation pour les heures supplémentaires ou de nuit.

Au niveau de la comptabilité interne de l'entreprise et pour se protéger lors des contrôles, notamment lors de la circulation dans les pays qui ne partagent pas cette lecture du Règlement 561/2006, la plupart des entreprises de transport calculent d'abord le montant total des primes à la production et les traduisent administrativement sous forme d'indemnités journalières de déplacement. Par exemple, un conducteur qui réaliserait 11 500 km en un mois, rémunérés au taux de 0,09 €/km, recevrait 1 035 € de part variable, représentés sur sa fiche de paie comme 23 jours de déplacement à l'étranger au taux de 45 €/jour, tel que permis fiscalement dans son pays. Autre avantage, cette composante de rémunération échappe aux cotisations sociales, or elle peut peser jusqu'aux trois quarts du revenu. Cela permet une réduction majeure des coûts pour l'entreprise.

On a indiqué ci-avant dans la partie « la structure de rémunération totale » les limites sociales et économiques de long terme de telles pratiques, inutile d'y revenir. Mais pour rester sur la sécurité, il faut bien préciser que le conducteur, lors de la prise de ses congés payés, ne perçoit que de la part fixe, soit par exemple environ 600 € brut pour un Polonais ou 300 € bruts pour un Bulgare. Dans certains cas, cela pousse des conducteurs à travailler pour le compte d'un autre transporteur lors de leurs périodes de congés payés.

## 4. Temps de travail et de conduite

---

Evaluer le temps de travail des conducteurs routiers en Europe est indispensable pour chiffrer leur productivité. Mais c'est la partie la plus délicate à étudier.

En apparence, les temps de travail, de conduite et de repos sont les facteurs les plus normés et harmonisés en UE grâce à une réglementation communautaire vaste et déployée depuis longtemps. Ce sont les fameux Règlement 561/2006 (ex 3820/85) et Directive 2002/15. De ces textes archiconnus des spécialistes du TRM, on ne rappellera ici que la présence obligatoire dans tout poids lourd d'un appareil enregistreur appelé chronotachygraphe, sur lequel tout conducteur doit sélectionner en permanence une des quatre positions suivantes : « conduite » ou « autre tâche » ou « temps de disponibilité » ou « pause et temps de repos ». Le « temps de disponibilité », non explicite pour le profane, peut être résumé ainsi : ce n'est pas du travail (sélectionné en conduite ou autre tâche) mais le conducteur ne dispose pas complètement de son temps. Les définitions et consignes d'emploi réglementaires du « temps de disponibilité » sont nombreuses mais complexes. Il en résulte, on le verra dans cette partie, que ce temps gris est très diversement interprété et largement tombé en désuétude dans la pratique des conducteurs de la plupart des pays européens.

### Des règles communes diversement interprétées et appliquées

Les enquêtes de terrain du CNR mettent en évidence des décalages et des singularités dans les lectures nationales retenues par les autorités ou par les entreprises et dans ce que font en pratique les conducteurs dans le secret de leur véhicule. Loin de toute exhaustivité, on mentionne ici ceux qui ont le plus d'impact économique.

Le cas national le plus singulier semble être celui de la France. C'est le seul pays qui a ajouté un concept légal supplémentaire appelé « temps de service », qui regroupe les temps de conduite, autres tâches et disponibilité. Cet ensemble est en fait soumis aux règles françaises du temps de travail, donc tous ces temps doivent être rémunérés et déclenchent des heures supplémentaires majorées. Autre conséquence, au-delà du surcoût, les plafonds de temps autorisés sont plus vite atteints. A tel point que des nuits entières passées sur un ferry ou des journées d'attente aux frontières, normalement positionnées en « temps de disponibilité », deviennent inenvisageables en pratique pour un Français. L'impact sur le volume de production est déterminant : dans la majorité des pays européens les conducteurs conduisent 29 % de plus qu'un Français.

Seule la Belgique rejoint la France en recensant et rémunérant les temps « de disponibilité », mais à 99 % du salaire horaire professionnel minimal et ce n'est pas décompté du contingent de temps de travail.

D'autres pays prévoient bien réglementairement de rémunérer le « temps de disponibilité », (par exemple la Pologne, à hauteur de 20 % du taux horaire normal). Mais selon les enquêtes de terrain, ce n'est jamais comptabilisé. Ces textes n'ont aucune conséquence sur le temps d'activité ni sur la rémunération.

La France est aussi le seul pays européen à imposer réglementairement que la fiche de paie soit fondée sur le relevé des temps du chronotachygraphe.

Pour prolonger la comparaison avec la Belgique, la pratique la plus courante observée côté belge en la matière est qu'à la fin de chaque période de travail (semaine ou mois), le

conducteur a la responsabilité de relever les temps du chronotachygraphe et de les reporter manuellement sur un formulaire qu'il signe et qu'il transmet à son employeur. L'argument est que cela lui permet de corriger les éventuelles erreurs de manipulations du chrono qu'il aurait faites. L'entreprise ne connaît alors rien d'autre pour établir la fiche de paie.

Cette approche sociale du Règlement 561/2006 rappelle qu'une opposition fondamentale subsiste en Europe sur la vocation de ce texte, que d'autres considèrent comme sécuritaire. On a vu ci-avant à propos de la rémunération kilométrique que les Etats privilégiant une approche strictement sécuritaire sont nombreux. Dans ces pays, les politiques de contrôle en entreprise sont généralement en cohérence : on vérifie le respect des temps de conduite et de repos sans rebond sur la législation du travail.

Au chapitre de l'interprétation des textes, une fois n'est pas coutume, on peut citer le cas d'une omission qui a été tranchée de façon quasi universelle dans les faits.

La Directive 2002/15 dispose que la durée hebdomadaire moyenne du travail est limitée à 48 heures, et que la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 60 heures si la moyenne de 48 heures sur 4 à 6 mois est respectée. Mais la Directive ne précise pas ce qui doit être pris en compte dans la période de référence pour le calcul de la moyenne. A la promulgation du texte, il y eut maintes interrogations. Quelques années après, on observe que l'interprétation a généralement retenu au dénominateur une approche calendaire, donc englobant notamment les périodes d'inactivité : congés payés, maladie, jours fériés, etc.

Dans les pays de l'Ouest, on observe environ 42 semaines de travail effectif par an. Dans un tel cas, toutes les semaines de travail effectif peuvent contenir arithmétiquement 59,4 heures de travail.

Un pays se distingue toutefois, la France, dont le maximum en crête pour un « grand routier » est de 56 heures de temps de service. Or, on a vu que le temps de service contient plus d'items que le temps de travail (les « temps de disponibilité »). Ceci explique en grande partie le déficit de volume de conduite annuelle des conducteurs français tel qu'il apparaît dans les graphiques présentés ci-après.

Les deux textes fondamentaux, Règlement 561/2006 et Directive 2002/15, présentent également des difficultés de lecture, voire des contradictions, l'acmé revenant au « temps de disponibilité ». Les expliciter serait long, très technique et une littérature abondante existe déjà sur le sujet.

En revanche, les études de terrain permettent de mesurer les conséquences de cette complexité des règles. La première d'entre elles est que les conducteurs européens ne maîtrisent pas toujours tout et adoptent bien souvent des pratiques simplifiées :

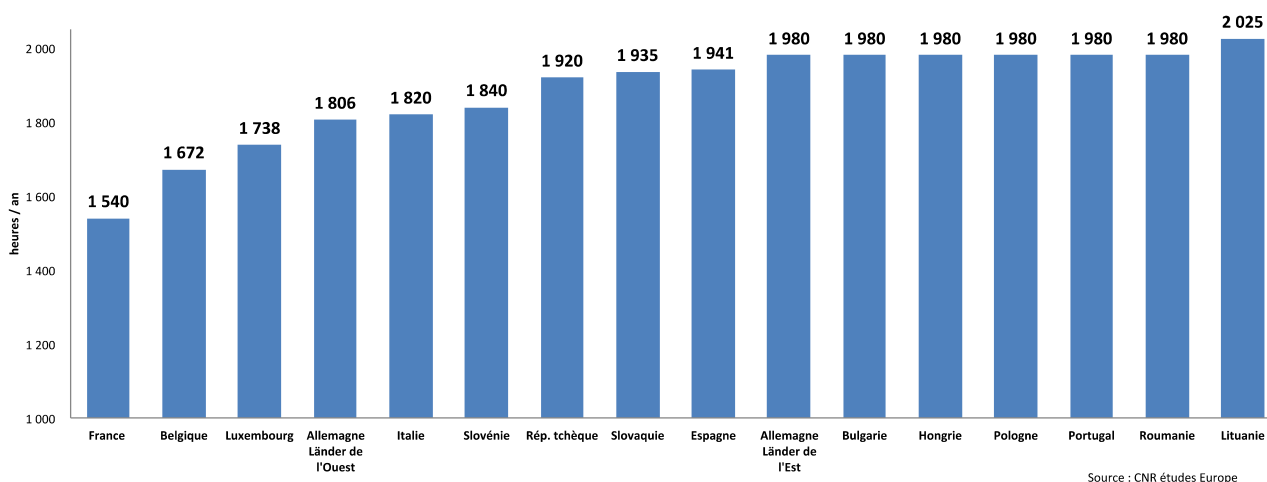
- la perception de la règle sur le temps de conduite est fréquemment réduite au minimum. Les conducteurs citent souvent la « règle » de 45 heures de conduite par semaine en moyenne, qui est en fait 90 heures sur 2 semaines consécutives. Cette règle de conduite est plutôt bien respectée car elle demeure la plus facilement contrôlable grâce à l'enregistrement automatique du chronotachygraphe.
- les conducteurs connaissent souvent imparfaitement la définition et les règles d'emploi des positions « autres tâches » et « temps de disponibilité » sur le chronotachygraphe.

- suivant le degré de sévérité des contrôles en entreprise et la précision du droit du travail dans les pays membres, la notion de temps de travail est plus ou moins assimilée au temps de conduite. Aussi, dans la majorité des cas, les conducteurs routiers n'utilisent plus que les positions « conduite » et « pause et temps de repos » du chronotachygraphe.
- certains conducteurs ont néanmoins pris l'habitude d'utiliser la position « autres tâches » uniquement pendant les opérations de chargement et de déchargement, notamment dans l'Ouest de l'Europe. D'autres témoignent utiliser les positions « autres tâches » et « temps de disponibilité » de façon symbolique, en quantité très limitée, mais pour « faire sérieux » lors des contrôles. Par exemple, 48 heures de travail hebdomadaire moins 45 heures de conduite laisse 3 heures pour les temps « autres tâches ». Consacrer 3 heures aux « autres tâches » permet alors de présenter un « bon disque » aux autorités sans diminuer la capacité de production et, dans la quasi-totalité des pays, sans rien changer à la rémunération.
- l'utilisation du « temps de disponibilité » est réduite aux trajets en ferry ou équivalent. On a expliqué qu'en dehors de la France et de la Belgique, cette position ne rapporte presque rien. Elle est donc négligée par les conducteurs dans quasiment tous les autres pays.
- les conducteurs préfèrent la position repos plutôt que disponibilité, car cela valide l'interruption de conduite et leur permet de repartir plus vite. Leur priorité est de maximiser le temps de conduite hebdomadaire ou mensuel, au moins dans tous les cas où la rémunération est proportionnelle au kilométrage du véhicule.

Ces écarts de pratiques fondent principalement les résultats de temps de conduite et de kilométrage annuels présentés dans les graphiques suivants.

## Résultats de temps de conduite et kilométrage annuels

Temps de conduite annuel d'un conducteur routier à l'international (heures)



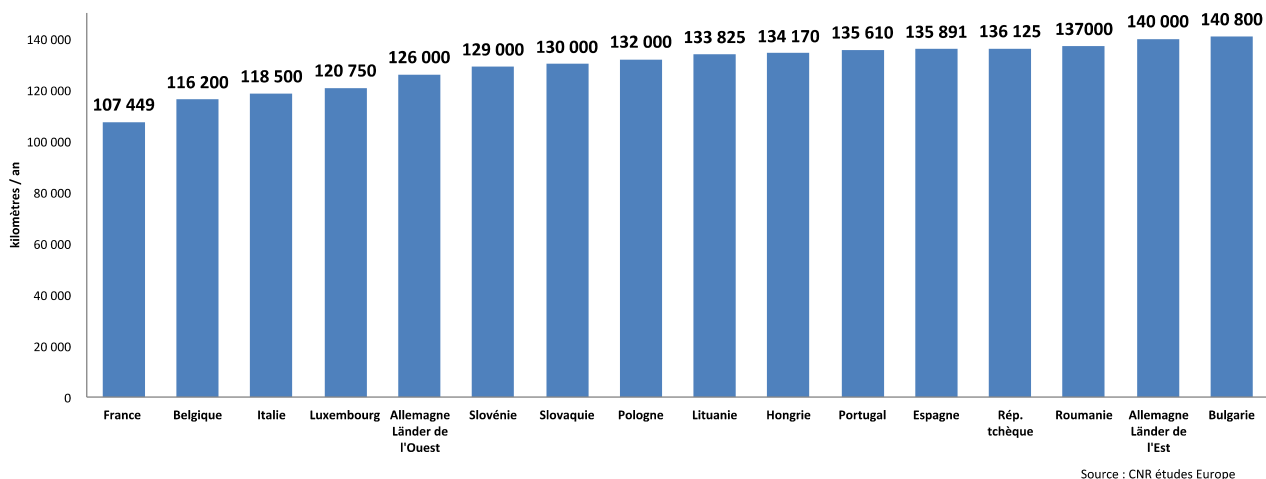
Il ressort des études du CNR que le temps de conduite annuel est souvent proche de 1 980 heures. En effet, ceci représente une maximisation de la conduite à 45 heures en moyenne par semaine pendant les périodes de travail effectif du conducteur. Pour les pays les plus productifs, l'écart se fait en fonction du nombre de semaines de travail effectif par an. Le temps de

conduite reste nettement en dessous de ce niveau en France, en Belgique, au Luxembourg et dans une moindre mesure en Italie, en Slovénie et dans les Länder allemands de l'Ouest, où le travail du conducteur n'est pas réduit à la seule conduite, les autres travaux remplaçant donc une partie de la conduite dans l'enveloppe du temps de travail autorisé.

L'écart entre les extrêmes est majeur : un Lituanien conduit ainsi 31 % de plus qu'un Français.

Le kilométrage annuel est un autre indicateur de la productivité d'un conducteur. Etant donné que la vitesse sur les trajets de longue distance à l'international varie peu d'un pavillon à l'autre, le kilométrage reflète la charge de travail des conducteurs et suit pratiquement la même tendance que le temps de conduite. Le graphique suivant montre que dans les pays où le temps de conduite est le moins élevé, le kilométrage l'est également. Néanmoins, les marchés privilégiés par les pavillons et les caractéristiques des réseaux routiers associés peuvent introduire des nuances.

**Kilométrage annuel d'un conducteur routier à l'international**



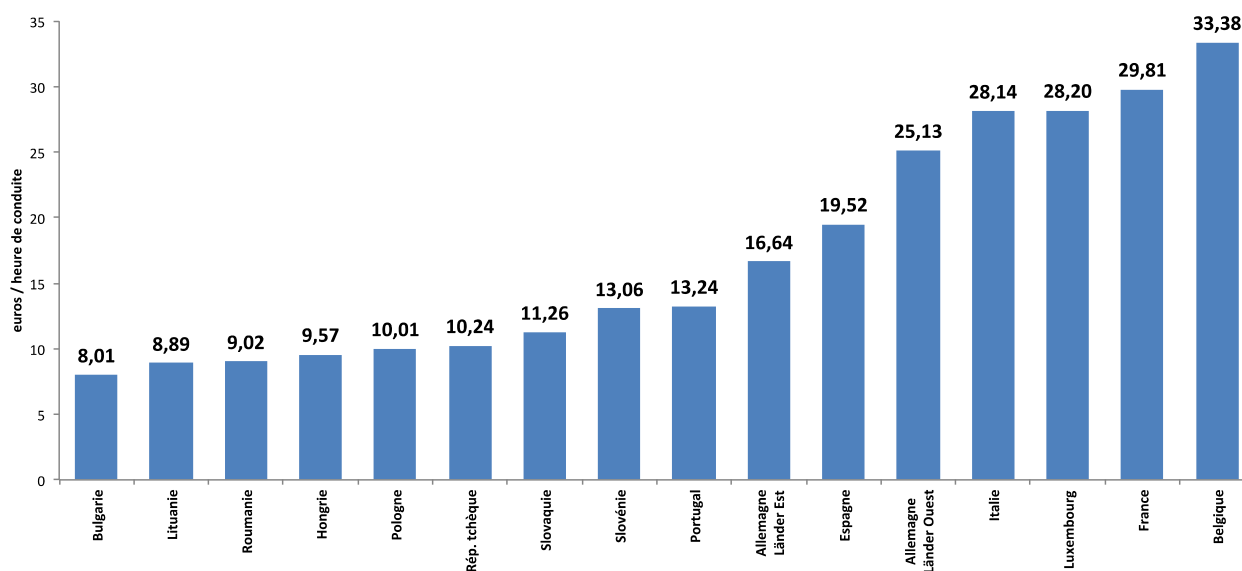
Précision, ces estimations respectent globalement la réglementation. Les pratiques ouvertement frauduleuses ne sont pas retenues car elles demeurent très minoritaires.

## 5. Coût de revient unitaire du travail dans un poids lourd

Le ratio du coût complet d'un conducteur avec sa production sur une même échelle de temps donne une vraie mesure de la compétitivité des conducteurs selon les pavillons. Il faut rappeler que ce facteur de production est généralement le plus important dans le TRM et le seul véritablement différenciant d'après les études complètes du CNR qui abordent tous les facteurs de production.

Dans un tel ratio, la composante la plus délicate à estimer est le volume de production. Le temps de conduite annuel est selon le CNR la donnée la plus robuste, celle qui autorise le mieux des comparaisons européennes. Le ratio kilométrique est néanmoins affiché en complément car il demeure un critère économique largement employé, notamment par les transporteurs.

Coût de l'heure de conduite à l'international en 2016



Source : CNR études Europe

Le coût horaire de conduite à l'international varie donc en Europe de 8 à 33 €/h, soit un rapport de 4 entre les extrêmes.

Les conducteurs les moins chers de l'échantillon sont les Bulgares. Viennent ensuite la plupart des pays de l'Est autour de 10 €/h. La Slovénie et le Portugal se rencontrent vers 13 €/h. L'Espagne et les Länder allemands de l'Est parviennent à maintenir un coût dans la moyenne de l'échantillon, respectivement à 19,5 et 16,6 €/h. Dans l'Ouest de l'Allemagne, le coût horaire s'établit vers 25 €/h.

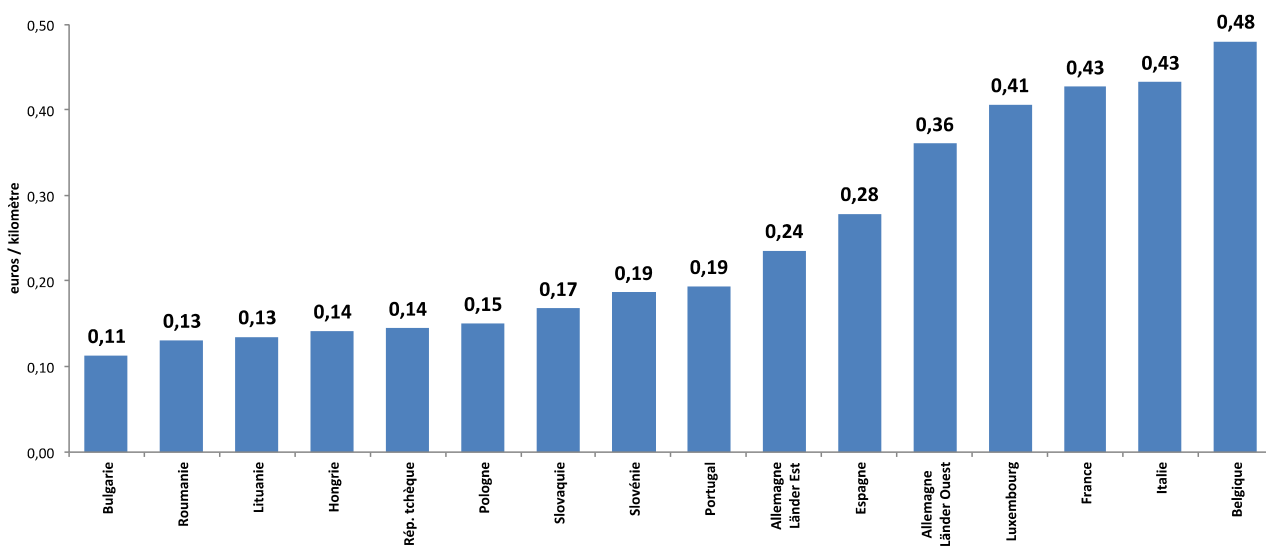
Cet écart de +50 % dans le même pays illustre la souplesse de l'économie allemande. Les Länder les moins développés économiquement ont probablement besoin de ce différentiel de coût pour attirer l'investissement, offrir des emplois dans des zones où le taux de chômage est encore élevé et résister à la concurrence de leurs voisins immédiats à l'Est.



Au plus cher, on trouve des pays de l'Ouest de l'Europe, dont la France à presque 30 €/h, dépassée par la seule Belgique à 33,4 €/h.

Le facteur entre les tendances centrales de l'Est et de l'Ouest est d'environ 3.

### Coût kilométrique d'un conducteur routier à l'international en 2016



Source : CNR études Europe

L'approche kilométrique ne change pratiquement pas la hiérarchie mais creuse les écarts : le rapport entre les extrêmes atteint un facteur de 4,4.

Le coût kilométrique absolu d'un conducteur routier à l'international permet dans certains cas des mises en perspective saisissantes. Lorsqu'un transporteur consacre 11 à 19 cts€/km pour son conducteur, il rémunère plus l'infrastructure lorsqu'il roule sur un réseau à péage et il paye plus le gazole dans tous les cas.

## Conclusion

---

La diversité et les écarts mis en évidence sont majeurs et ils touchent toutes les composantes des conditions d'emploi et de rémunération des conducteurs routiers internationaux : salaires, cotisations sociales, indemnités de déplacement, temps de conduite et de travail. Du point de vue des chauffeurs qui se côtoient sur les mêmes parkings, ce n'est pas neutre, l'Europe perçue par ces travailleurs n'est pas sociale mais concurrentielle.

Du point de vue des entreprises, ces contrastes concernent le premier poste de coût de production du transport routier de marchandises (37 % en France). Le « coût de personnel de conduite » est donc un facteur objectif de distorsion de concurrence en Europe.

Car au-delà des écarts de salaires, liés naturellement à l'écart de développement économique des pays européens, cette étude révèle, en synthèse, d'autres causes d'hétérogénéité :

- un déficit d'harmonisation sur les modes de rémunération (horaire, kilométrique, utilisation du chronotachygraphe, etc.) ;
- un déficit d'harmonisation sur la structure de rémunération, la part du revenu complet qui échappe aux cotisations sociales allant de 10 à 76 % ;
- quelques pays qui s'isolent sur un facteur, décalé de la tendance européenne : la Belgique sur le taux de charges patronales, la France sur le volume de conduite, l'Espagne sur le nombre et la complexité de ses conventions collectives, etc.

Au bilan, les écarts de productivité sont gigantesques. La même heure de conduite, dans le même camion, sur la même route, avec la même marchandise coûte 8 ou 33 €/h selon que le chauffeur est employé par une société bulgare ou belge. On ne parle pas de quelques pourcents, mais d'un facteur 4.

De tels différentiels de compétitivité sont trop grands pour coexister sur un même marché concurrentiel. On ne peut que vérifier le théorème d'Albert qui prévient, en substance, que toute entreprise située dans un pays à haut niveau de vie et employant une large part de main-d'œuvre peu qualifiée est vouée à la faillite ou à la délocalisation. En l'état, le marché commun du transport routier de marchandises (TRM) international est donc non soutenable pour une partie significative des Etats européens.

Les statistiques d'activité sur le TRM international en Europe le traduisent de façon implacable : des pavillons comme l'Italie, la Belgique ou la France, ce dernier était sur le podium européen il y a encore 15 ans, ont été éjectés du marché en une dizaine d'années. Statistiquement, toujours, l'activité s'est hyper-concentrée autour de quelques pavillons : la seule Pologne pèse 25 % de part de marché en UE et les 4 pavillons leaders captent 50 % de l'activité de 28 pays réunis.

Un déploiement aussi marqué et rapide des lois de la concurrence internationale sur un marché libéralisé est évidemment favorisé dans le cas du TRM par la parfaite mobilité du facteur de production « travail ».

Pour l'avenir, il faut être clair, en cas d'ouverture du cabotage en Europe, et en l'état des rapports de compétitivité, les mêmes causes produiraient les mêmes effets.

L'« égalisation dans le progrès » social et l'harmonisation des conditions de concurrence en Europe, telles que prévues par les traités fondateurs de l'Union, demeurent de vastes chantiers, dans le TRM tout au moins.





Comité National Routier - 8, villa Bosquet - 75007 Paris  
Tél : + 33 (0) 1 53 59 12 72 - Fax + 33 (0) 1 53 59 12 73  
E-mail : [cnr@cnr.fr](mailto:cnr@cnr.fr) - Site internet : <http://www.cnr.fr>