



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

Les conducteurs de pays tiers dans le transport routier européen

BARANSKA Paulina - PICARD Séverine
16 décembre 2023



Table des matières

Table des matières	1
INTRODUCTION.....	2
CHAPITRE 1. Définition du problème: pratiques de dumping social et hausse du recrutement de travailleurs originaires de pays non membres de l'UE.	4
Section 1. Croissance inégale et remplacement des conducteurs	4
1.1 Volume du transport	4
1.2 Transport de voyageurs	8
1.3 Preuve du remplacement des conducteurs	9
Section 2. Le secteur du transport routier connaît-il une pénurie de main-d'œuvre ?.....	13
Section 3. Filières de recrutement des conducteurs de pays tiers.....	17
3.1 Pratiques des « boîtes aux lettres ».....	17
3.2 Agences de travail intérimaire et intermédiaires de recrutement	18
3.3 Travail irrégulier	18
3.4 Formes d'emploi.....	19
CHAPITRE 2. Cadre juridique applicable aux conducteurs de pays tiers	23
Section 1. Conducteurs de pays tiers embauchés par des transporteurs de l'UE – principe d'égalité de traitement	23
1.1 Conditions de travail	23
1.2 Recrutement.....	26
1.3 Exploitation grave des travailleurs en raison d'une mise en œuvre insuffisante des obligations légales.....	26
Section 2. Conducteurs de pays tiers embauchés par des transporteurs non européens.....	28
CHAPITRE 3. Conditions de travail des conducteurs de pays tiers	29
Section 1. Conditions de travail.....	29
1.1 Rémunération	29
1.3 Détachement.....	30
1.3 Temps de conduite et de travail et périodes de repos	31
Section 2. Cotisations de sécurité sociale.....	33
Section 3. Non-exercice des droits du travail et des droits sociaux par les conducteurs de pays tiers	34
CHAPITRE 4. RECOMMANDATIONS	37
Section 1. Vue d'ensemble des défis	37
1.1 Renforcer les capacités des syndicats	38
1.3 Remédier aux lacunes du cadre juridique actuel	46
CONCLUSIONS.....	48



INTRODUCTION

Si la dernière décennie a vu une expansion considérable du secteur du transport routier en Europe, celle-ci s'est toutefois déroulée au détriment des conditions de travail. Partout dans l'UE, les syndicats dénoncent d'une seule voix la baisse, en valeur réelle, des niveaux de rémunération et de la qualité du métier de conducteur de transport routier.

Dans le même temps, les transporteurs routiers semblent éprouver des difficultés à recruter de nouveaux conducteurs. Face à ce phénomène, une tendance ne cesse de se confirmer, en particulier dans les États membres d'Europe centrale et orientale (ci-après dénommés « États membres des PECO »),¹ celle du recrutement de ressortissants de pays tiers pour pourvoir les postes vacants. Les craintes que ces travailleurs de pays tiers soient exposés à des pratiques particulièrement abusives et fassent l'objet de violations des droits du travail et des droits sociaux se font de plus en plus entendre.

L'ETF mène un projet sur l'application du cadre juridique de l'UE aux conducteurs issus de pays tiers. Ce projet vise à fournir aux syndicats le savoir-faire, les capacités et les recommandations politiques nécessaires pour mieux protéger les conducteurs routiers dans l'UE issus de pays tiers et améliorer leurs conditions de travail.

Ce rapport présente les conclusions d'une étude portant sur l'emploi des conducteurs de pays tiers dans le secteur du transport routier de l'UE, et se concentre sur les quatre États membres qui affichent le taux de recrutement de conducteurs de pays tiers le plus élevé : la Lituanie, la Pologne, la Slovénie et l'Espagne. La méthodologie de recherche appliquée comprenait une recherche documentaire sur l'évolution récente du transport routier européen, un examen exhaustif des cadres juridiques européens en vigueur dans le secteur ainsi que des entretiens qualitatifs avec des experts syndicaux du domaine des transports. Elle visait à acquérir une compréhension approfondie des défis sociaux qui se font jour dans le secteur du transport routier de l'UE. Les entretiens ont été menés entre le 17 mars et le 17 avril 2023 dans les quatre États membres objets de l'étude et, afin de broser un tableau plus large du paysage de l'emploi des conducteurs de pays tiers, également dans les pays d'Europe occidentale dans lesquels les conducteurs de pays tiers travaillent régulièrement.²

Le principal enseignement de ce rapport est que, malgré l'ampleur de l'arsenal législatif

1 Les États membres des PECO (pays d'Europe centrale et orientale) sont les suivants : Bulgarie, Croatie, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie. Les États membres des PEO (Europe occidentale) sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni (jusqu'en 2020) et Suède. « EU-27 » désigne les États membres qui constituent l'UE à 27 telle qu'elle existe depuis la sortie du Royaume-Uni en 2020. Dès lors, lorsque les données portent sur une période qui couvre les années pendant lesquelles le Royaume-Uni était encore membre de l'UE, la mention « EU-27 » signifie que les données relatives au Royaume-Uni ont été exclues.

2 Des entretiens ont été menés avec les experts syndicaux suivants : Algirdas Paškauskas / LVPS et Audrius Cuzanauskas / LPSA LTUA (Lituanie) ; Tadeusz Kucharski / NSZZ Solidarność (Pologne) ; Dušan Perš / NSDS (Slovénie) ; Francisco Rosado / CCOO (Espagne) ; Hans Christian Graversen / 3F (Danemark) et Adrian Jones / UNITE (Royaume-Uni).



européen relatif au secteur du transport routier régissant l'établissement des transporteurs routiers et les nombreux aspects des conditions d'emploi et de travail des travailleurs mobiles, notamment la législation applicable à l'emploi de ressortissants de pays tiers, de graves problèmes entravent la mise en œuvre et l'application de ces règles pour les conducteurs de pays tiers, en particulier dans les États membres des PECO.

Par conséquent, les travailleurs originaires de pays non membres de l'UE, de plus en plus embauchés dans le secteur du transport routier de l'UE, sont exposés à des conditions de travail particulièrement abusives de la part des transporteurs routiers. Ces pratiques abusives exacerbent également le dumping social qui mine le secteur européen des transports depuis des décennies.

Il convient de remédier à cette situation en renforçant la capacité des syndicats, au niveau des ressources financières et humaines surtout, afin de leur permettre d'apporter aux conducteurs des pays tiers un soutien efficace et une possibilité d'adhésion à une association qui défendra leurs intérêts. L'instauration d'un dialogue social aux niveaux national et européen peut également être envisagée en vue de créer des conditions équitables. De manière générale, il s'agit d'assurer une application considérablement plus stricte des obligations légales existantes.

Le premier chapitre de cette étude décrit, dans les grandes lignes, les tendances au dumping social dans le secteur du transport routier ainsi que le recours croissant à des dispositifs de recrutement de travailleurs originaires de pays non membres de l'UE. Le deuxième chapitre passe en revue le cadre juridique applicable aux conducteurs de pays tiers. Le troisième chapitre expose les principales conclusions de nos entretiens qualitatifs avec les représentants syndicaux du secteur du transport routier. La dernière partie esquisse la stratégie et la politique des syndicats, et formule des recommandations législatives.



CHAPITRE 1. Définition du problème: pratiques de dumping social et hausse du recrutement de travailleurs originaires de pays non membres de l'UE.

Ce chapitre présente des statistiques sur l'intensification du recrutement de conducteurs de pays tiers par des exploitants établis dans l'UE. Cette tendance peut notamment s'expliquer par les pénuries de main-d'œuvre sévissant dans le secteur. Nos recherches indiquent toutefois que la pénurie croissante de conducteurs, en particulier dans le domaine du transport international, est liée à la détérioration des conditions de travail, qui n'incitent nullement les conducteurs expérimentés à accepter des emplois pénibles et mal rémunérés. Pour satisfaire la demande en main-d'œuvre moins coûteuse, de plus en plus des conducteurs issus de pays tiers sont recrutés par des chaînes de sous-traitants dans les États membres des PECO, qui pratiquent des salaires inférieurs et des régimes de sécurité sociale et normes fiscales plus souples.

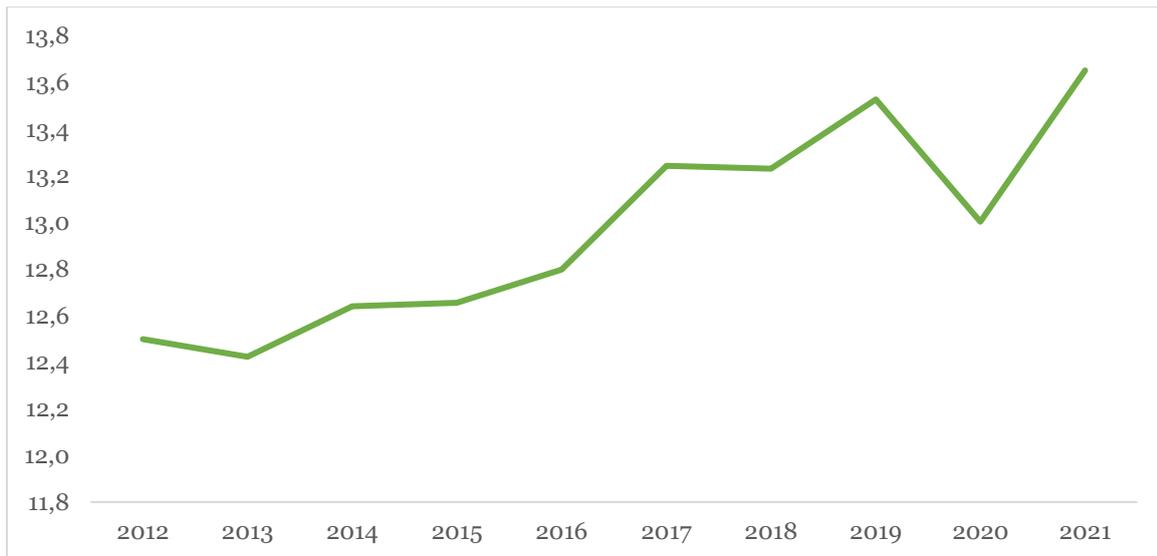
Section 1. Croissance inégale et remplacement des conducteurs

1.1 Volume du transport

Le volume du transport routier de marchandises n'a cessé d'augmenter depuis plus d'une décennie. Le volume total des opérations de transport par route dans l'UE-27 a atteint un premier pic en 2019. Bien que la pandémie et les restrictions imposées par les États membres aient entraîné une contraction de 4 % du transport en 2019-2020, le secteur s'est redressé de manière spectaculaire en 2021, le volume des opérations atteignant un niveau historique (voir **Error! Reference source not found.**). Cette tendance à la hausse devrait se poursuivre jusqu'à la fin de la décennie.

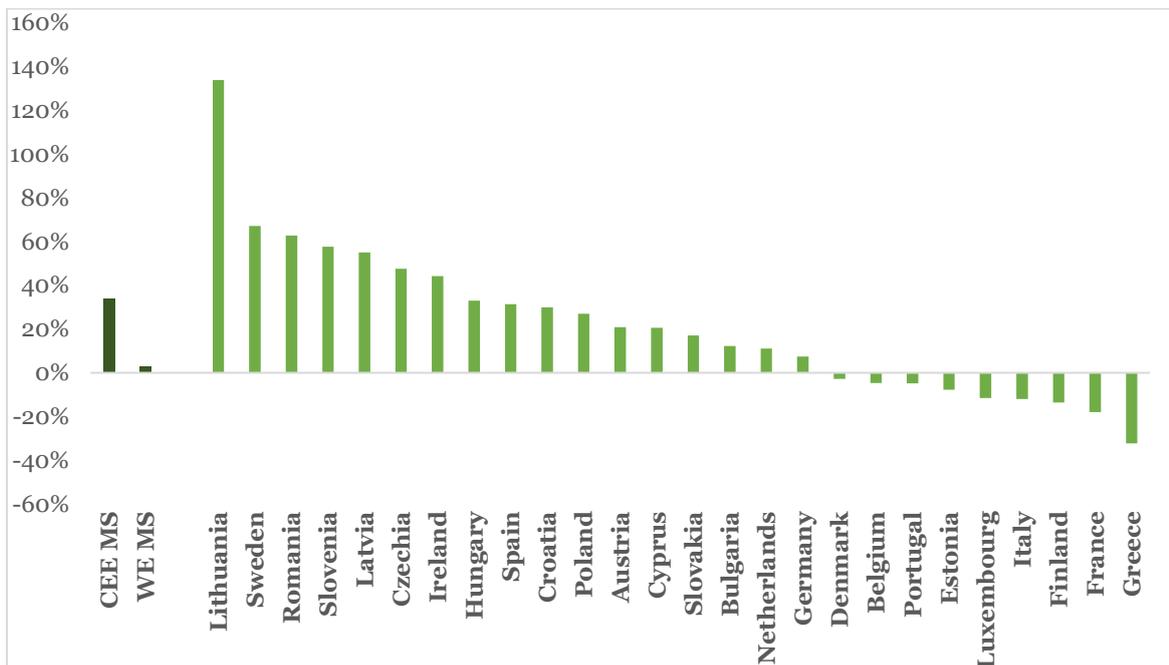
Bien que le volume total de marchandises transportées ait augmenté de 15 % entre 2012 et 2019 dans l'UE-27, la croissance des activités de transport routier a été inégale entre les États membres. Alors que les États membres des PEO ont enregistré une augmentation de 3 % du tonnage dans le transport routier entre 2012 et 2021, le secteur a cru de 36 % dans les États membres des PECO au cours de cette même période (voir **Error! Reference source not found.**). Il ressort d'une étude menée par le Parlement européen en 2009 que cette tendance à la hausse est liée à l'adhésion des 13 nouveaux États membres à forte croissance économique dans l'Union européenne en 2004, cet élargissement ayant généré une augmentation du flux de marchandises et une demande accrue de transport routier de marchandises dans l'UE (Samek Lodovici, 2009). La Pologne est le leader du transport routier de marchandises en Europe : près de 20 % de tout le transport routier de l'UE a été assuré par des véhicules immatriculés dans ce pays en 2021 (voir **Error! Reference source not found.** Les personnes interrogées ont souligné qu'en 2023, les opérations de trafic tiers sont devenues plus importantes que le cabotage.

Figure 1. Transport routier de marchandises, volume des opérations dans les pays de l'UE-27 (en milliards de tonnes), 2012-2021



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat 2022 : ROUTE_GO_TA_TOTT

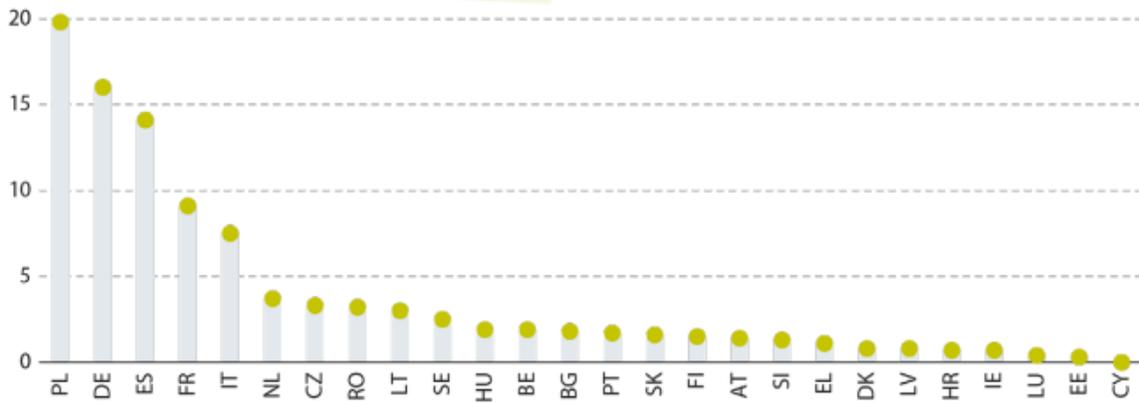
Figure 2. Transport routier dans l'UE-27 (hors Royaume-Uni), pourcentages de variation en volume (tonnage) 2012-2021.



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat 2022 : ROUTE_GO_TA_TOTT

*données non disponibles pour Malte

Figure 3. Part du transport routier de marchandises dans l'UE, ventilée par pays d'immatriculation des véhicules (% fondé sur le nombre de tonnes-kilomètres, 2021)



Source : Chiffres clés sur le transport européen, Eurostat 2022

Figure 4. Transport routier de marchandises en Europe, pourcentages de variation en volume (tonnage) 2012-2021).

Le transport routier international, en particulier, a connu une croissance inégale, en baisse de 3 % dans les États membres des PEO alors qu'il s'est inscrit en hausse de 6 % dans les États membres des PECO entre 2012 et 2021. La plus forte augmentation a été enregistrée dans les opérations de cabotage, qui ont bondi de 109 % au cours de cette période dans les États membres des PECO, contre une augmentation de seulement 9 % dans les États membres des PEO (voir **Figure 4**). Les personnes interrogées ont souligné qu'en 2023, les opérations de trafic tiers sont devenues plus importantes que le cabotage³.

Figure 1. Transport routier de marchandises, volume des opérations dans les pays de l'UE-27 (en milliards de tonnes), 2012-2021

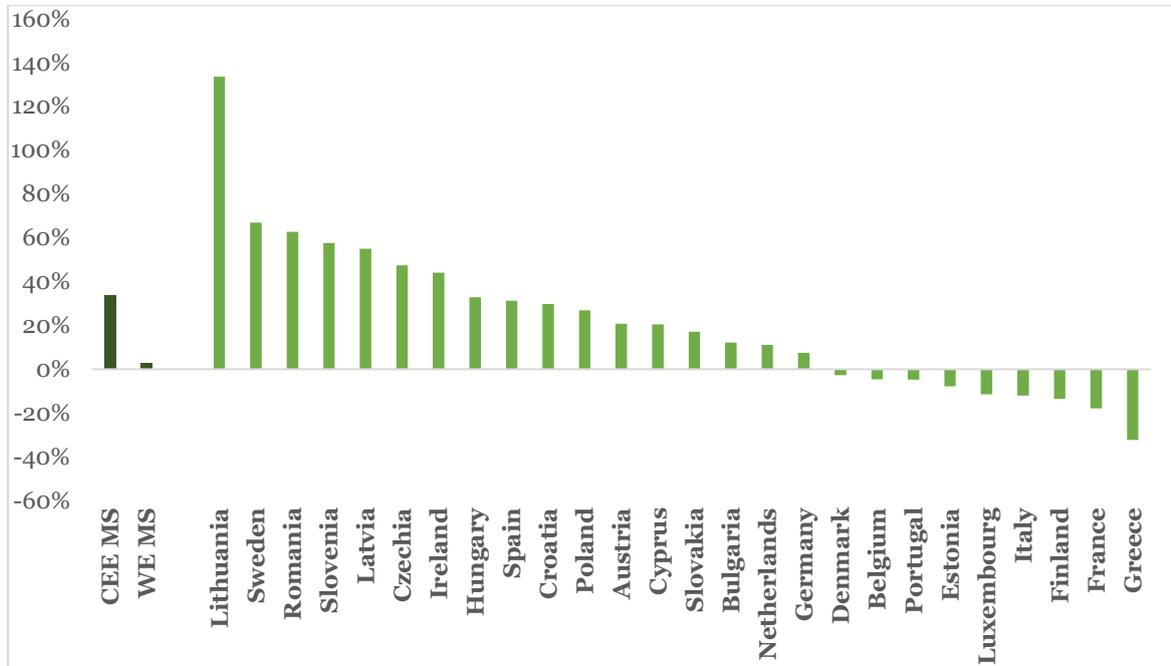


³ Par « cabotage », on entend les opérations de transport entre plusieurs points d'un même État membre réalisées par un transporteur établi dans un autre État membre.



Source : *Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat 2022 : ROUTE_GO_TA_TOTT*

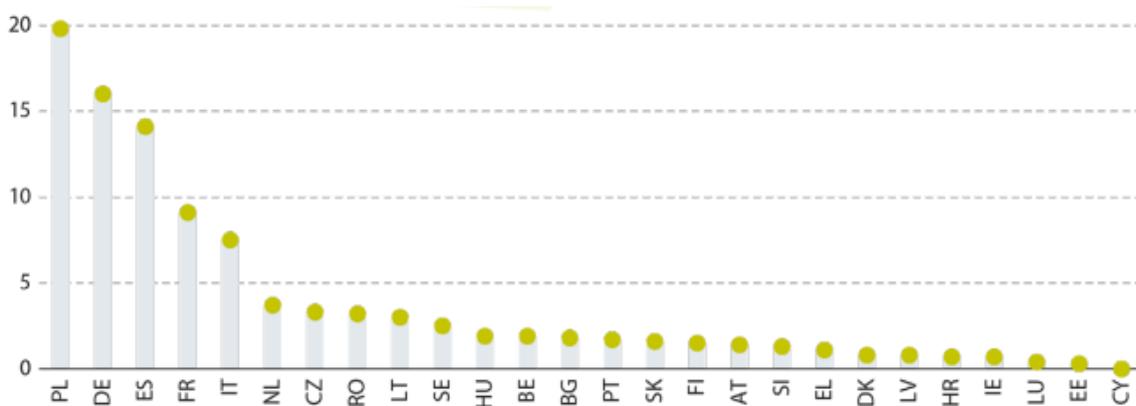
Figure 2. Transport routier dans l'UE-27 (hors Royaume-Uni), pourcentages de variation en volume (tonnage) 2012-2021.



Source : *Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat 2022 : ROUTE_GO_TA_TOTT*

*données non disponibles pour Malte

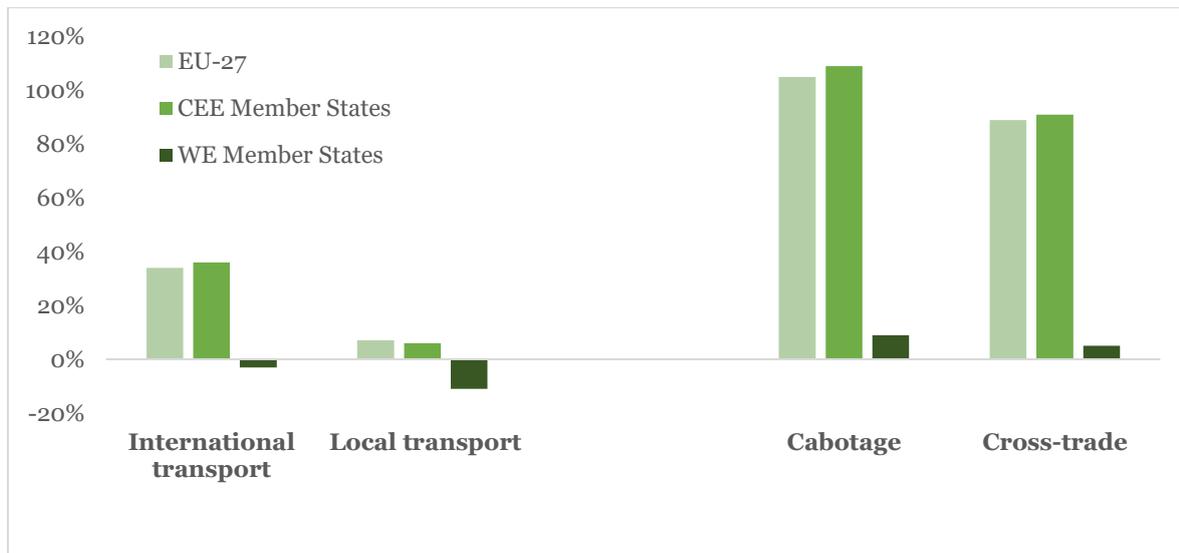
Figure 3. Part du transport routier de marchandises dans l'UE, ventilée par pays d'immatriculation des véhicules (% fondé sur le nombre de tonnes-kilomètres, 2021)



Source : *Chiffres clés sur le transport européen, Eurostat 2022*



Figure 4. Transport routier de marchandises en Europe, pourcentages de variation en volume (tonnage) 2012-2021



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat 2022 : ROUTE_GO_TA_TOTT

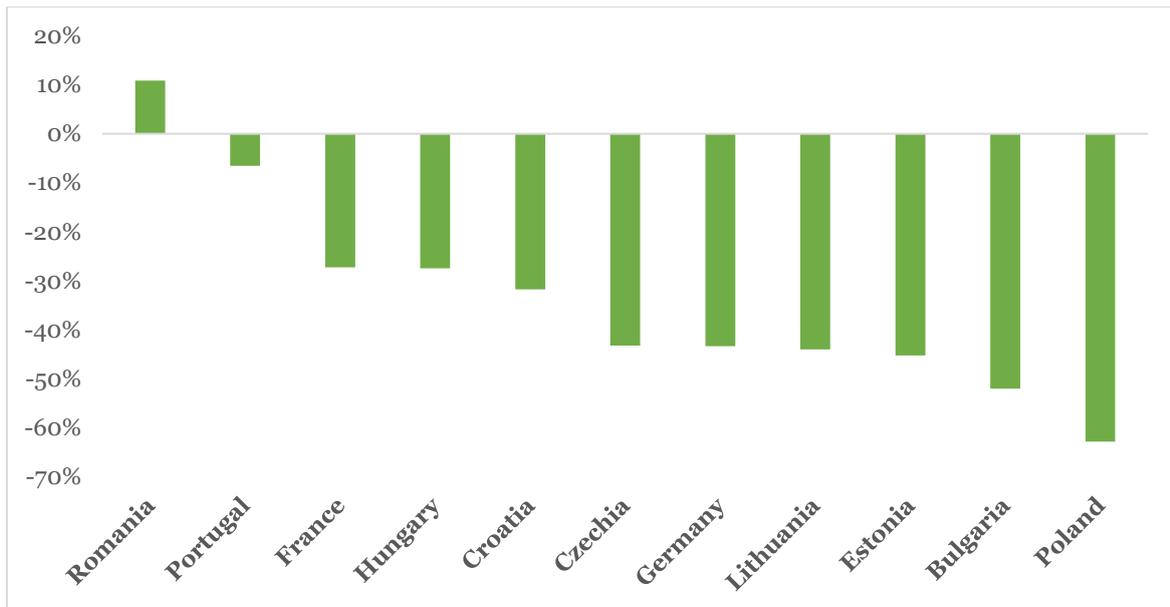
*données non disponibles pour Malte

**États membres des PECO % de variation pour le cabotage données manquantes pour la Croatie, Chypre, Malte

1.2 Transport de voyageurs

Contrairement au transport de marchandises, le transport de voyageurs par route a enregistré un net recul dans l'ensemble de l'UE. Les données disponibles pour la période 2013-2021 indiquent que presque tous les pays de l'UE ont connu une forte baisse du transport de voyageurs total (par autobus et autocars en millions de passagers-kilomètres), et que la Pologne a enregistré la plus forte chute – 63 pour cent (voir **figure 5**).

Figure 5. Pourcentages de variation du transport de voyageurs total par autobus et autocars immatriculés dans le pays déclarant 2013-2021 (fondé sur le nombre de passagers-kilomètres).



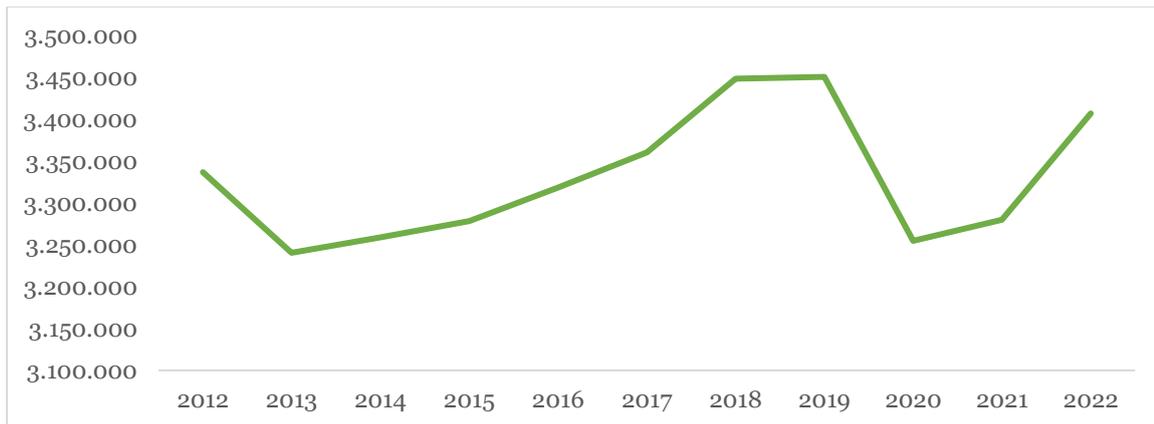
Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat 2022 : ROAD_PA_BUSCOA

1.3 Preuve du remplacement des conducteurs

Au cours de cette même période marquée par la croissance du transport routier international dans les États membres des PECO, plusieurs études ont mis en lumière le phénomène de remplacement des conducteurs des États membres des PEO par des conducteurs des États membres des PECO (Vitols & Voss, 2019). Ce phénomène s'est traduit par une baisse des niveaux de rémunération et une détérioration des conditions d'emploi dans le secteur du transport routier. Dès 2009, le Parlement européen a constaté que la croissance du transport routier de marchandises dans les États membres des PECO avait « entraîné des différences plus importantes au niveau des coûts de main-d'œuvre entre les États membres, ce qui risque d'exercer une pression négative sur les salaires et d'engendrer une concurrence plus féroce, car les nouveaux États membres affichent des coûts moyens de personnel inférieurs à ceux des anciens États membres, mais des taux d'investissement plus élevés » (Samek Lodovici, 2009). En outre, plusieurs études récentes ont mis en exergue la hausse de la précarisation et des conditions de travail abusives dans le transport routier (Vitols & Voss, 2021).

Nos recherches révèlent que nous pourrions assister au début d'un phénomène de remplacement similaire, les conducteurs des États membres des PECO se voyant remplacés par des travailleurs de pays tiers. Les données d'Eurostat sur l'emploi des conducteurs de poids lourds et d'autobus indiquent que, si les niveaux d'emploi globaux s'inscrivent dans une tendance stable à la hausse (si l'on fait abstraction de la crise du COVID-19), dans l'UE-27 (voir **Figure 6**), l'emploi des conducteurs de pays tiers s'est sensiblement accéléré depuis 2016 (voir **Figure 7**).

Figure 6. *Emploi des conducteurs de poids lourds et d'autobus dans l'UE-27 (citoyens de l'UE et ressortissants de pays tiers masculins), 2012-2022*

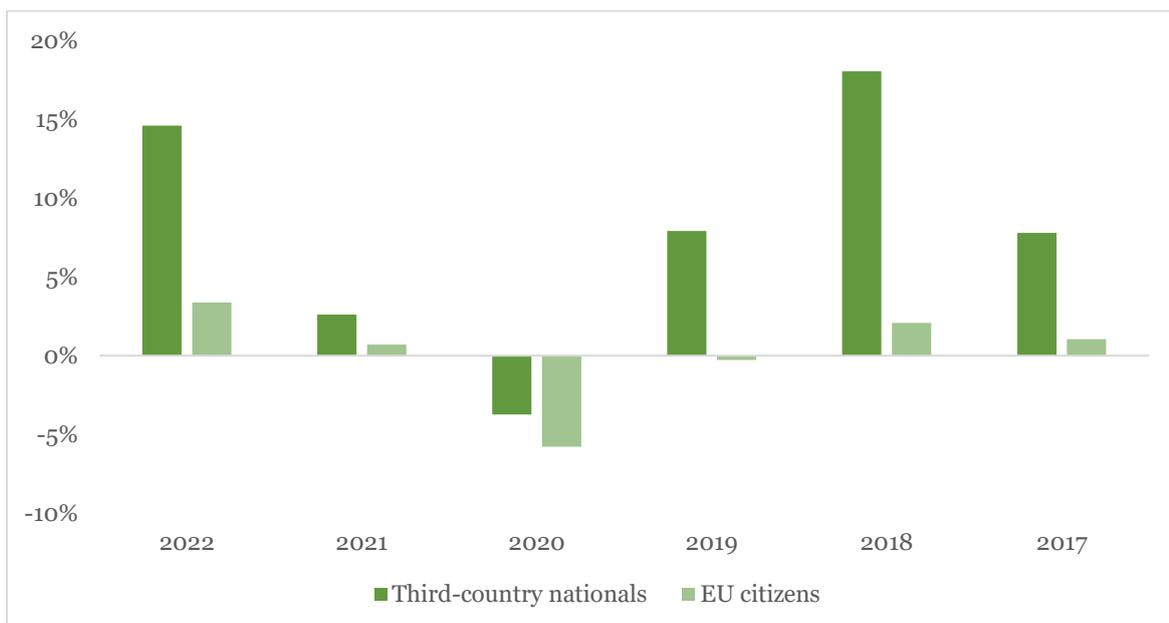


Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat (2023), LFS, ISCO08 OC83_3D (données obtenues sur demande directe)

*données manquantes pour les conductrices de poids lourds et d'autobus

**salariés uniquement (données manquantes pour les indépendants)

Figure 7. Variation annuelle en pourcentage de l'emploi des conducteurs de poids lourds et d'autobus dans l'UE-27 2016-2022



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat (2023), LFS, ISCO08 OC83_3D (données obtenues sur demande directe)

En 2021, les pays qui ont délivré le plus grand nombre d'attestations de conducteur étaient la Pologne, la Lituanie, la Slovénie et l'Espagne (voir **Figure 8**). En outre, nous avons constaté que les transporteurs routiers des États membres des PECO ont embauché de plus en plus de conducteurs originaires de pays tiers au cours de la dernière décennie.

La Lituanie est l'exemple extrême d'un pays où, selon les estimations de 2021, la part des conducteurs de pays tiers était très élevée – 65 pour cent (82 000) de tous les conducteurs de



poids lourds et d'autobus,⁴ soit près du double du total des conducteurs lituaniens (45 000) (voir **Figure 9**).

Bien que les attestations puissent être délivrées pour une période de cinq ans, les conducteurs des pays tiers obtiennent généralement un permis valable pour une période d'un ou deux ans. Ces mêmes conducteurs peuvent ainsi avoir à renouveler leur attestation tous les ans, ce qui refléterait le nombre d'attestations de conducteur en circulation, mais pas le nombre réel de conducteurs de pays tiers employés en Lituanie. Une question se pose : pourquoi, compte tenu de la demande de main-d'œuvre non satisfaite dans le secteur, les conducteurs n'obtiennent-ils pas d'attestations à plus long terme ? La seule explication plausible est que les employeurs cherchent à maintenir les conducteurs de pays tiers dans des emplois temporaires et précaires et à créer une main-d'œuvre docile, contrainte d'accepter les violations de leurs droits du travail.

D'autres pays ont signalé une augmentation de la part des conducteurs de pays tiers : la Pologne,⁵ la Slovénie et la Lettonie. Cette tendance n'a toutefois pas été observée dans les États membres occidentaux de l'UE, comme l'Allemagne, la Belgique, la France ou l'Italie, qui font état de niveaux élevés d'emploi de conducteurs de poids lourds et d'autobus.

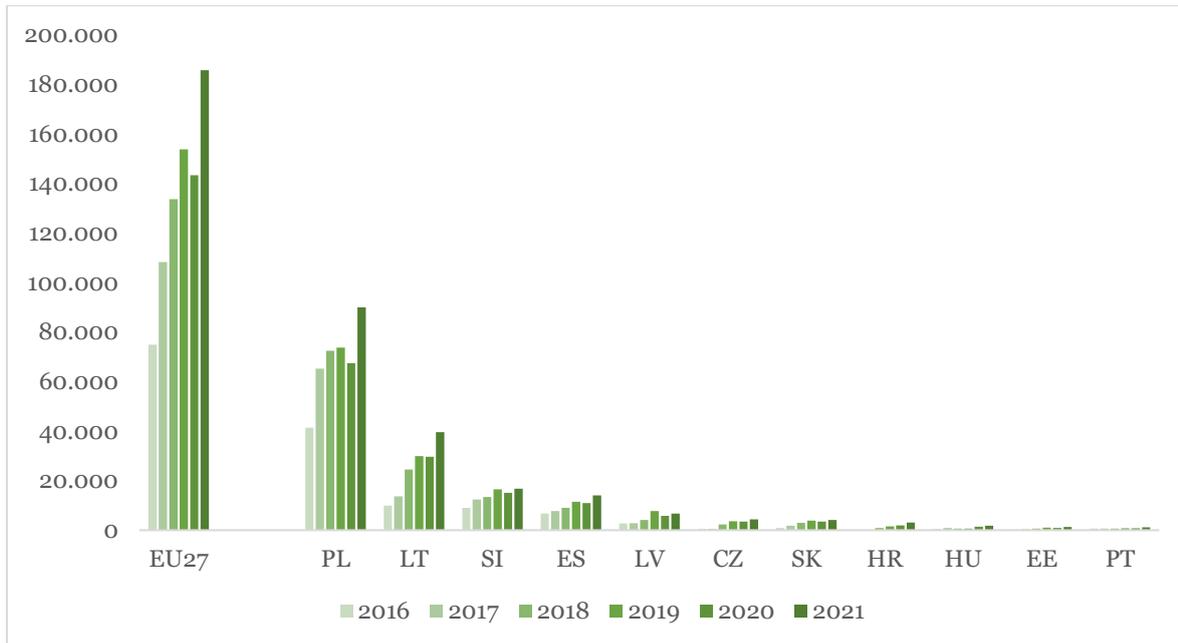
En résumé, alors que les transporteurs routiers demeurent largement établis dans les États membres des PECO, la main-d'œuvre qui exécute les opérations de transport international semble être originaire de plus en plus de pays non membres de l'UE.

⁴ Cette estimation se fonde sur le nombre d'attestations de conducteur en circulation : Commission européenne, 2022

⁵ Cette estimation se fonde sur le nombre d'attestations de conducteur en circulation, Commission européenne, 2022

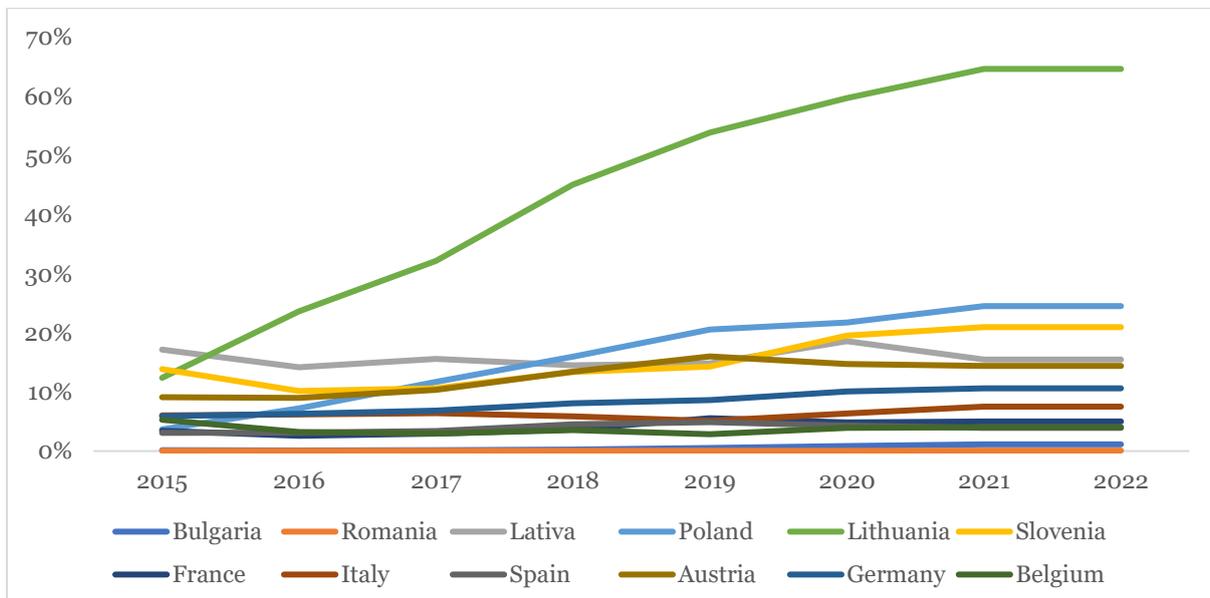


Figure 8. Nombre d'attestations de conducteur (1 000 et plus) délivrées dans les pays de l'UE-27 au cours de la période 2016-2021



Source : Élaboration par les auteurs sur la base des données de la Commission européenne sur les attestations de conducteur, 2022

Figure 9. Part en pourcentage des conducteurs de pays tiers occupant l'emploi de conducteur de poids lourds et d'autobus dans les États membres de l'UE 2015-2021



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat (2023), EFT, CIP08 OC83_3D Conducteurs de poids lourds et d'autobus (données manquantes sur les conducteurs de pays tiers en PL et LT) et Commission européenne, 2022 [Nombre d'attestations de conducteur en circulation pour les données sur le nombre de conducteurs de pays tiers en PL et LT]

Section 2. Le secteur du transport routier connaît-il une pénurie de main-d'œuvre ?

Une étude récente menée par l'Union internationale des transports routiers (IRU) fait état d'une pénurie de 380 000 conducteurs de camion en Europe, ce qui représente environ 10 % de la demande totale. Ce déficit devrait encore se creuser (IRU, 2022). De même, une récente analyse menée par le groupe de réflexion Transport Intelligence a estimé à 400 000 le nombre de chauffeurs routiers faisant défaut dans l'UE en 2020. La Pologne est le pays le plus gravement touché, avec une pénurie estimée à près de 124 000 conducteurs (Keckarovska, 2021) alors que le pays n'en manquait que de 30 000 il y a une grosse dizaine d'années (Samek Lodovici, 2009). De surcroît, un rapport de l'Autorité européenne du travail de 2021 sur les métiers en pénurie de main-d'œuvre recense la conduite de poids lourds comme « métier en forte pénurie ». En effet, 16 pays de l'UE ont fait état de pénuries et 6 pays de l'UE ont déclaré connaître des pénuries graves et de grande ampleur de travailleurs dans cette catégorie (McGrath, 2021).

Le terme « pénurie de main-d'œuvre » peut toutefois être utilisé à mauvais escient dans le secteur du transport routier. Au sens strict du terme, il y a pénurie de main-d'œuvre lorsque la demande de travailleurs est supérieure à l'offre de travailleurs disponibles qui possèdent les compétences requises et acceptent de travailler à un taux de rémunération spécifique et dans des conditions de travail spécifiques à un endroit et à un moment donné.⁶ En toute logique, les pénuries de main-d'œuvre devraient s'accompagner d'une augmentation des salaires.

Il ne faut pas confondre pénurie de main-d'œuvre et taux élevé de vacance de postes, qui correspond à la part des postes vacants sur le total des emplois. Si les postes vacants peuvent être la conséquence d'une pénurie de compétences, ils peuvent également être le fait de mauvaises conditions de travail, les travailleurs qualifiés n'étant pas disposés à accepter des emplois pénibles et mal rémunérés (Zwysen, 2023). C'est précisément cette tendance qui semble prévaloir parmi les conducteurs européens de poids lourds et d'autobus.

Aucune des personnes interrogées n'a estimé que le secteur du transport routier était en situation de pénurie de main-d'œuvre. L'analyse des taux de vacance d'emploi dans le secteur du transport et de l'entreposage⁷ permet de se faire une idée plus précise de la pénurie croissante de main-d'œuvre, notamment de conducteurs, dans le secteur. Depuis la pandémie, le secteur a enregistré une augmentation considérable des taux de vacance d'emploi dans les États membres (voir **Figure 10**).

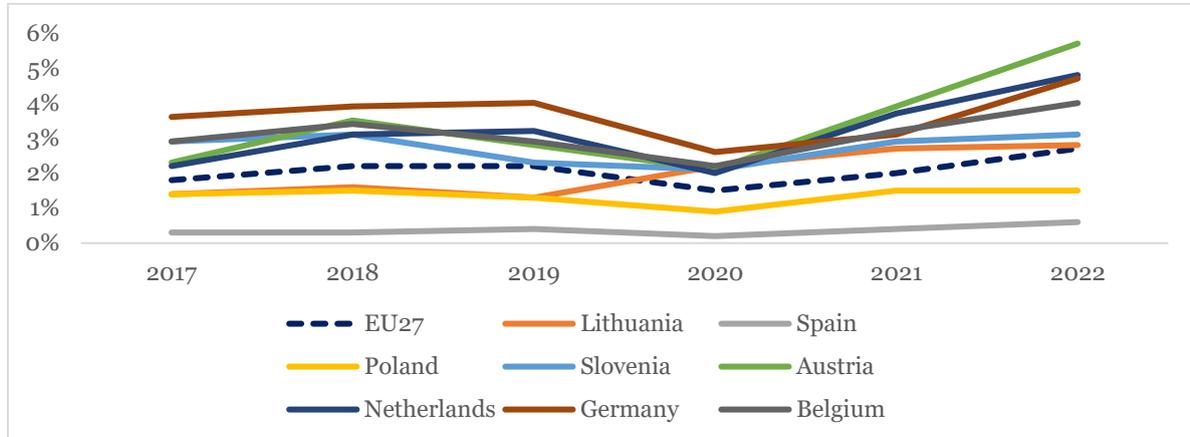
Ces constatations vont dans le même sens que celles d'autres études qui font état d'une hausse récente des taux de vacance de postes dans les secteurs caractérisés par de faibles niveaux de rémunération (voir **Figure 11**). Les auteurs mettent également en exergue les mauvaises conditions de travail, telles que le travail temporaire et les horaires décalés, dans des secteurs connaissant une croissance négative de l'emploi, comme celui du transport et de l'entreposage

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/labour-shortage>

⁷ Au niveau paneuropéen, il manque des données relatives à la pénurie de main-d'œuvre, aux postes vacants de conducteurs de poids lourds et d'autobus, ainsi que des données concernant les catégories professionnelles supérieures dont ils font partie, à savoir, les conducteurs de machines ou d'installations. Ainsi, en l'absence de données plus détaillées, les statistiques sectorielles sur les taux de vacance de postes dans le secteur du transport et de l'entreposage, dans certains États membres, ont été utilisées

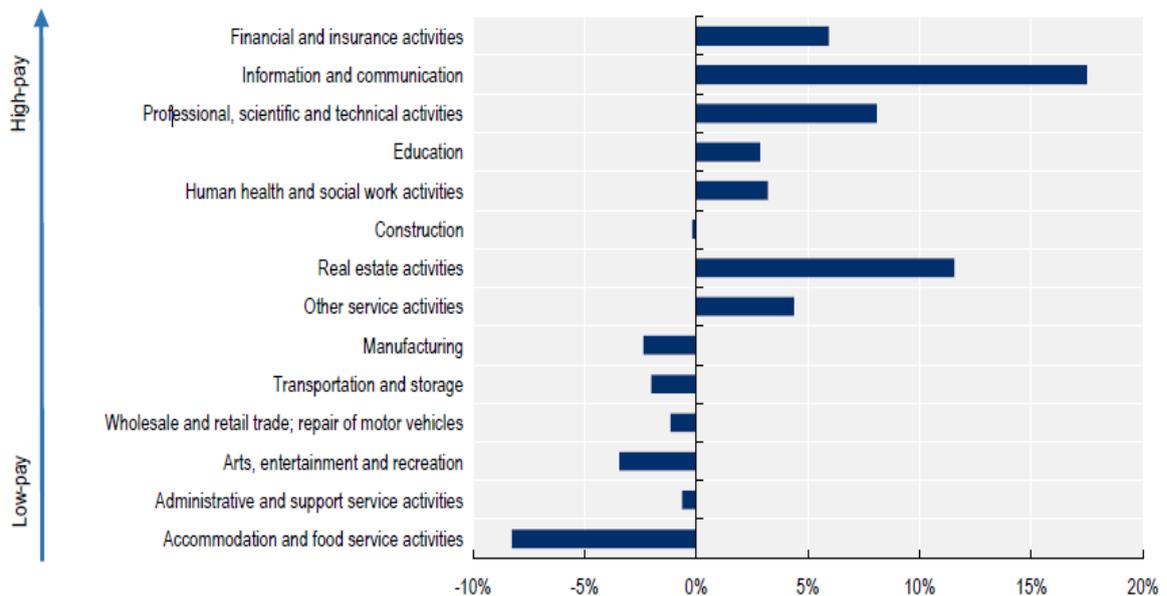
(Zwysen, 2023a).

Figure 10. Taux de vacance de postes dans le secteur du transport et de l'entreposage dans certains États membres de l'UE, 2017 – 2022



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat, 2023 [JVS_A_RATE_R2]

Figure 11. Pourcentages de variation moyens de l'emploi, par secteur dans une série de pays de l'OCDE, T1 2022 par rapport au T1 2019, dans les secteurs à forte et à faible rémunération



Source : (OCDE, 2022)

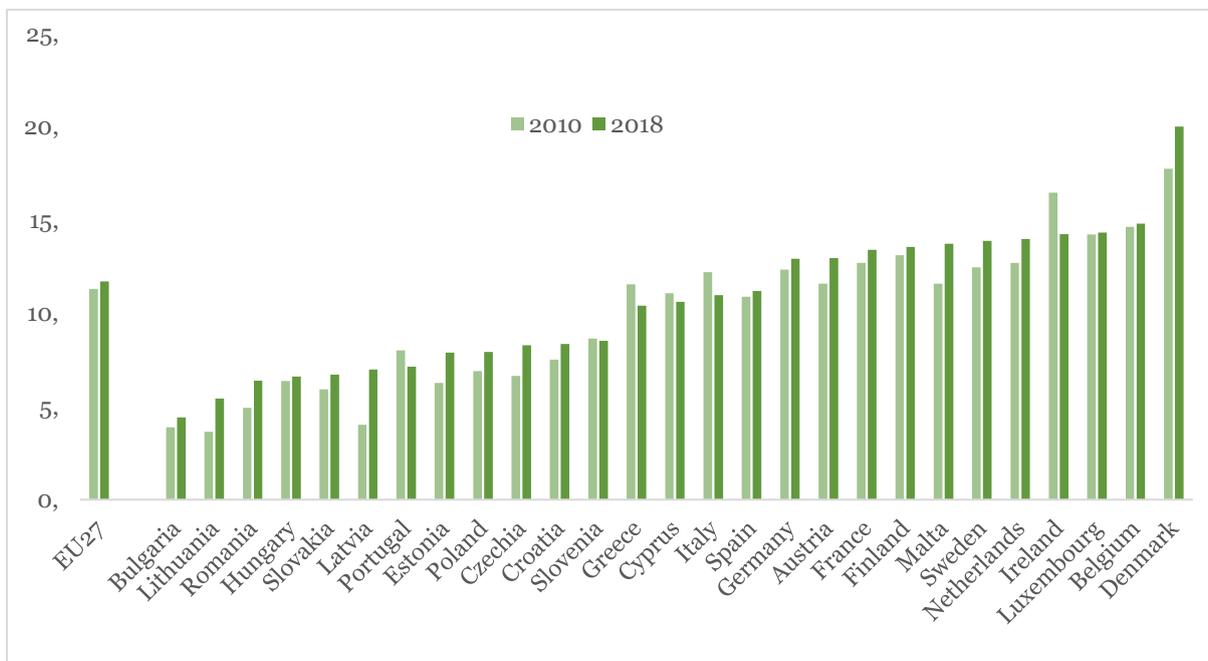
Toutes les personnes interrogées ont indiqué que la précarisation et les conditions de travail abusives sont très probablement à l'origine des difficultés de recrutement rencontrées par le secteur. Elles ont généralement évoqué « les longues heures de travail et la faible rémunération » comme la principale raison pour laquelle les travailleurs tournent le dos au métier de conducteur, et que les jeunes travailleurs boudent les formations en la matière. En effet, les données d'Eurostat disponibles sur la rémunération dans les secteurs du transport et



de l'entreposage entre 2010 et 2018 montrent une augmentation très modeste des salaires en standard de pouvoir d'achat, certains pays comme la Grèce, Chypre, l'Italie et l'Irlande enregistrant même une baisse. Qui plus est, les États membres des PECO ont tendance à afficher des augmentations plus fortes que les États membres des PEO, où les salaires dans ces secteurs semblent avoir stagné, à l'exception de la Suède, des Pays-Bas et du Danemark (voir **Figure 12**). Globalement, comparé aux autres secteurs dans les pays de l'UE-27 au cours de la période 2010-2018, le secteur du transport et de l'entreposage a connu la plus faible hausse du salaire médian en valeur réelle (voir **Figure 13**).

Chez les conducteurs d'autobus et d'autocars en particulier, la pandémie a occasionné des pertes d'emploi sans compensation financière adéquate. De nombreux conducteurs se sont tournés vers d'autres activités pour gagner leur vie.

Figure 12. Comparaison du salaire horaire médian dans le secteur du transport et de l'entreposage (en standard de pouvoir d'achat) dans les pays de l'UE-27 en 2010 et 2018

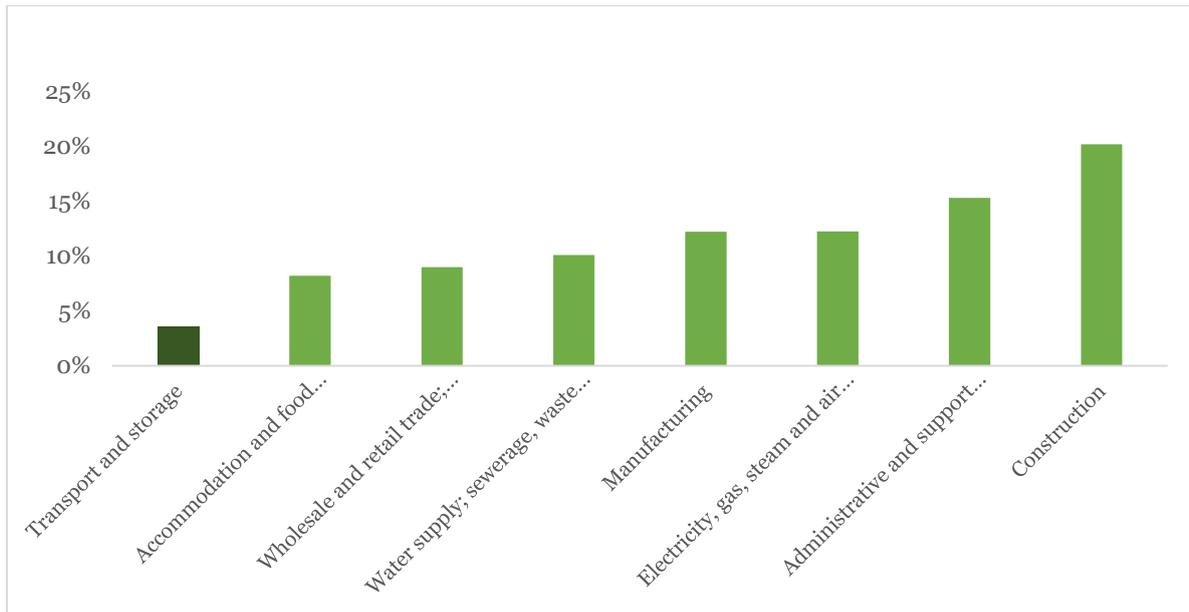


Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat, 2018, [EARN_SES_PUB2N]

*les dernières données disponibles datent de 2018



Figure 13. Pourcentage de croissance du salaire horaire médian (en standard de pouvoir d'achat) dans certains secteurs d'activité dans les pays de l'UE-27 au cours de la période 2010-2018.



Source : Élaboration par les auteurs sur la base d'Eurostat, 2018, [EARN_SES_PUB2N]
*les dernières données disponibles datent de 2018

Les conducteurs sont recrutés dans des pays tiers, principalement dans les anciennes républiques soviétiques et yougoslaves ainsi que dans les pays asiatiques, en tant que « travailleurs privilégiés », car ils sont « plus faciles à gérer ». Ces termes sont un euphémisme utilisé par les personnes interrogées pour décrire les conditions abusives que les conducteurs de pays tiers sont disposés ou contraints d'accepter (du moins jusqu'à un certain degré).

Ainsi, le recrutement croissant de conducteurs de pays tiers pourrait être la conséquence, non pas d'une pénurie de main-d'œuvre en Europe, mais plutôt d'une stratégie de recrutement qui permet aux transporteurs de maintenir les coûts de main-d'œuvre à un faible niveau dans le secteur.



Section 3. Filières de recrutement des conducteurs de pays tiers

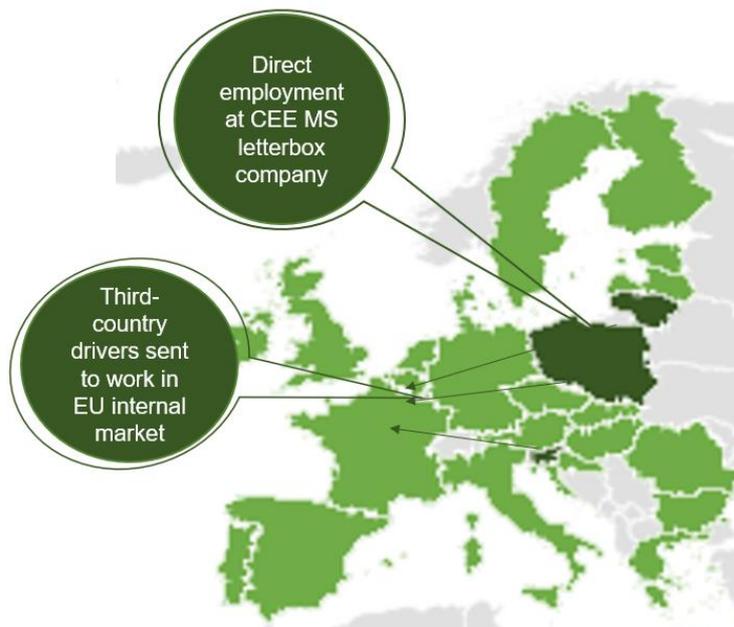
Les paragraphes suivants décrivent les principales filières de recrutement auxquelles recourent les entreprises de l'UE pour embaucher des conducteurs de pays tiers dans le but de réaliser des tâches dans le marché intérieur de l'UE.⁸

3.1 Pratiques des « boîtes aux lettres »

La modalité d'emploi des conducteurs de pays tiers la plus couramment utilisée par les transporteurs routiers de l'UE semble être l'emploi direct.

Cependant, selon les personnes interrogées, le recrutement se fait régulièrement par le biais de sociétés « boîtes aux lettres », qui contournent ainsi les coûts de main-d'œuvre et les cotisations sociales. Ces sociétés boîtes aux lettres ne remplissent pas les conditions d'un établissement effectif en tant que transporteur de marchandises par route régies par le règlement 1071/2009, qui prévoit notamment l'obligation de disposer d'une flotte de véhicules et de diriger en permanence et effectivement des activités opérationnelles et de disposer d'équipements administratifs et techniques.⁹

Encadré 1 Recours à une société boîte aux lettres établie dans un État membre des PECO aux fins de l'emploi de conducteurs de pays tiers



Les personnes sondées ont constaté que ces entreprises sont essentiellement enregistrées dans des pays qui pratiquent un coût de main-d'œuvre, des normes en matière d'administration et des régimes fiscaux souples, tels que les États membres des PECO. En Slovaquie, par exemple, les entreprises actives dans le secteur du recrutement semblent être principalement des sociétés boîtes aux lettres enregistrées par des ressortissants macédoniens.

⁸ Si des accords bilatéraux existent, il se peut qu'une entreprise établie dans un pays tiers effectue des opérations sur le territoire d'un État membre en utilisant ses propres employés. Les incidences juridiques d'un tel scénario seront expliquées brièvement au chapitre 2.

⁹ L'article 5 du règlement 1071/2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route

ou serbes, et en Pologne, elles tendent à être détenues par des citoyens biélorusses, russes, ukrainiens ou lituaniens. Les experts syndicaux lituaniens interrogés dans le cadre de cette étude mettent également en évidence la tendance des transporteurs routiers lituaniens à délocaliser leurs entreprises vers la Pologne voisine, dont les régimes fiscaux et de travail sont plus avantageux (voir l'exemple dans l'**Encadré 2**). Souvent filiales de grands transporteurs routiers dont le siège social se situe dans des États membres d'Europe occidentale, ces sociétés boîtes aux lettres tendent à recruter des conducteurs issus de pays tiers pour des opérations de transport pour le marché intérieur européen. Les personnes interrogées ont confirmé cette tendance au Royaume-Uni et au Danemark, pays où les conducteurs de pays tiers seraient embauchés par des sociétés boîtes aux lettres enregistrées dans les États membres des PECO, en tant que filiales de sociétés mères au Danemark, au Benelux ou au Royaume-Uni. Bien que l'échantillon de sondés ait indiqué que le phénomène des boîtes aux lettres est répandu, nous n'avons pas été en mesure d'obtenir des estimations officielles de l'UE sur l'ampleur du problème. Cette absence de données laisse supputer de sérieux problèmes d'application de la loi relative à la création d'entreprises.

Selon les personnes sondées, les conducteurs des pays tiers effectuent souvent des opérations de transport dans, ou à partir, des pays d'Europe occidentale qui accueillent le siège des sociétés mères. Toutefois, la loi de référence pour les relations de travail et les cotisations de sécurité sociale est généralement la loi de l'État membre où la société employeur est enregistrée. Il existe également une corrélation entre cette tendance et le plus grand nombre d'attestations de conducteur délivrées à des ressortissants de pays tiers par la Pologne, la Lituanie et la Slovaquie.

3.2 Agences de travail intérimaire et intermédiaires de recrutement

Les personnes interrogées précisent que les conducteurs de pays tiers peuvent aussi être embauchés par le biais d'agences de travail intérimaire établies dans les États membres des PECO, qui elles-mêmes font appel à d'autres intermédiaires basés dans des pays tiers. Cette tendance obscurcit le tableau des relations de travail et des responsabilités juridiques, et risque fortement d'exacerber les conditions précaires d'emploi des travailleurs des pays tiers.

Par ailleurs, une pratique observée fréquemment dans l'ensemble des pays de l'étude dans le cadre du recrutement de conducteurs pour le marché de l'UE, est le recours par les transporteurs routiers à des intermédiaires de recrutement établis généralement dans des pays tiers et qui exigent souvent des conducteurs une rémunération en échange de leurs services. Les conducteurs de pays tiers se retrouvent donc avec une dette à payer en échange d'un emploi dans l'UE, qui s'élève souvent à 5 000 USD. **Les conducteurs de pays tiers peuvent ainsi être amenés à travailler « gratuitement » pendant les premiers mois de leur emploi dans le secteur du transport routier de l'UE.**

3.3 Travail irrégulier

L'échantillon de sondés a mis en avant l'existence de conditions d'emploi irrégulières pour les



conducteurs de pays tiers sans permis de travail, en particulier dans les États membres des PECO. En Lituanie et en Pologne, il a été fait état de cas de conducteurs de pays tiers travaillant avec des visas touristiques ou étudiant. Des cas de conducteurs travaillant sans aucun type de visa dans l'État membre des PECO interrogé ont également été signalés, comme l'illustre un exemple slovène (voir **Encadré 3**). Nos recherches n'ont pas permis d'obtenir des données officielles permettant de quantifier l'ampleur de ce phénomène pour le secteur du transport routier en particulier.

3.4 Formes d'emploi

L'emploi de ressortissants de pays tiers dans l'UE peut revêtir plusieurs formes. Le travailleur peut être recruté dans un pays tiers par une entreprise de l'UE (soit directement, soit par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire) pour réaliser des tâches régulières dans un seul État membre. Le travailleur d'un pays tiers peut également être recruté pour exécuter des tâches très mobiles consistant à effectuer des opérations entre deux États membres.

Un constat qui ressort de nos entretiens est que de grands pays comme l'Espagne et la Pologne enregistrent un nombre considérable de conducteurs de pays tiers travaillant à l'échelon local, alors qu'au Royaume-Uni, le marché local est dominé par les conducteurs britanniques. Les conducteurs de pays tiers qui travaillent pour des transporteurs routiers espagnols et acheminent essentiellement des produits agricoles périssables à destination du Royaume-Uni, de la France ou de l'Allemagne, peuvent également sortir d'Espagne pour effectuer des opérations bilatérales de courte durée.

Selon les personnes interrogées dans les États membres des PECO, les conducteurs de pays tiers sont employés dans le cadre d'opérations de transport routier internationales qui sont principalement bilatérales et comprennent le cabotage (voir l'exemple dans l'**Encadré 3**). Pour ces conducteurs de pays tiers, le pays de départ ne correspond souvent pas au pays d'établissement de l'employeur direct. Partant, en règle générale, d'un État membre d'Europe occidentale, comme l'Allemagne ou la Belgique, les conducteurs transportent des marchandises vers le Benelux ou les pays scandinaves dans des opérations bilatérales ou de cabotage. La France, l'Autriche et l'Italie sont également des pays de destination populaires.

Encadré2. Délocalisation en Pologne des éventuelles pratiques des « boîtes aux lettres » de Lituanie

Un transporteur routier polonais appartenant à des **Litaniens** a enregistré son **siège social** dans la ville de Białystok, en **Pologne**, le 17 novembre 2020, dans les locaux suivants (**dans une pièce louée**).



La société possède également une **succursale enregistrée** dans la ville de Sejny, en Pologne (une petite ville à la frontière polono-lituanienne), dans les locaux suivants (qui semblent être un **appartement privé**).



- ▶ La société **ne possède aucun site web officiel**, censé fournir des informations sur les services de transport qu'elle propose.
- ▶ La société **utilise des camions loués** et est au bord de la **faillite** (comme l'ont rapporté des conducteurs de pays tiers qui ont déposé une plainte contre la société auprès de l'ETF).
- ▶ Des **violations des droits du travail ont été signalées** par des conducteurs de pays tiers (biélorusses et ukrainiens) employés par la société.

Comme l'ont exposé les conducteurs de pays tiers dans leur plainte adressée à l'ETF, les travailleurs biélorusses et ukrainiens ont été employés par la société en **mars 2023** pour effectuer des opérations de transport sur le marché intérieur de l'UE et, **en date du 31 mai 2023, ils n'étaient pas rentrés chez eux** ou **n'étaient pas retournés** en Pologne. En fait, ils étaient « **constamment en déplacement** ».

Les conducteurs **n'ont pas reçu** la « **carte professionnelle des conducteurs** » (attestation de conducteur professionnel) et, par conséquent, ont dû **personnellement assumer** les frais de carburant et autres **dépenses liées à l'utilisation de leur véhicule**.

La société **n'a pas versé aux chauffeurs la rémunération à laquelle ils avaient droit conformément aux règles de détachement**, et leur **salaires a été calculé uniquement sur la base de leurs heures de conduite**. Les conducteurs avaient conclu avec la société un accord verbal (capture d'écran à l'appui) en vertu duquel ils toucheraient un salaire de **85 €** par jour (ce qui correspond au double du salaire minimum national polonais), information **contestée** par la société, qui se défend en alléguant **verser des salaires conformes à la réglementation polonaise**.

La société fait valoir que les **conducteurs sont responsables** des infractions pour lesquelles des **amendes ont été infligées par la police de la route belge**. L'un des camions était en défaut de contrôle technique et l'autre avait un tachygraphe défectueux. Les conducteurs avaient déjà mentionné ces problèmes au directeur de la société, et ont en leur possession

des captures d'écran de leurs conversations qui corroborent leurs dires.

Encadré3. Modalités de travail et travail irrégulier des conducteurs de pays tiers employés par un transporteur routier slovène

- ▶ Conducteurs de pays tiers employés pour effectuer des opérations de transport international

La capture d'écran suivante présente les conditions du contrat de travail conclu entre un conducteur serbe et un transporteur routier slovène. Selon les stipulations du contrat, les pays dans lesquels le conducteur doit effectuer des opérations nationales et internationales de transport de voyageurs sont la Slovénie, l'UE et des pays tiers. Dans la pratique, le conducteur de pays tiers a presque exclusivement effectué des opérations en Autriche, en Allemagne, en France et en Italie.

Employer: [REDACTED]
Address: [REDACTED] Grosuplje
represented by: [REDACTED]
(name and surname of the legal representative or proxy)
Matidna št.: 1201930
Identifier for VAT: [REDACTED]
Worker: N. [REDACTED]
EMSO: 20 [REDACTED]
Tax code: xxxxxxxxxxxx
Birth date: [REDACTED] Year: [REDACTED] Krvnik place of birth Bb citizenship
Permanent residents: [REDACTED] Videm
Zadrasno prebivališče: [REDACTED]
Dobrepoje
TRR: S156xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, pri banki xxxxxxxxxxxx, na podlagi 17. in 31. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013) skleneta naslednjo

(date of entry into service and job title)
The worker will start work on 7.4.2022 as a bus driver

3.elen
(description and type of work)
During the duration of the contract, the employee will perform in particular the following duties and tasks in his/her job:
Domestic bus driver -Sio transport and in international transport

(place of work)
The worker will be based in / on the field in: the SLO, the EU, third countries.

(Working Time and Casa allocation)
(1) The worker will work full-time 40 hours a week

© EMPLOYMENT CONTRACT

- ▶ Les conducteurs de pays tiers effectuent un **travail irrégulier**

Le syndicat slovène NSDS reçoit des plaintes de conducteurs bosniaques et serbes employés par la société. La société a enjoint aux conducteurs de commencer à travailler avant la délivrance de leur permis de travail. Vous trouverez ci-dessous l'enregistrement du tachygraphe d'un conducteur bosniaque employé par la société. Il indique les dates et périodes de conduite ainsi que les distances en kilomètres parcourues cette journée-là.

Les enregistrements du tachygraphe montrent que le conducteur a travaillé à partir du 16 mai 2022, mais que son permis de travail n'a été délivré que le 20 juin 2022. Les conducteurs ont dès lors effectué un travail irrégulier pendant au moins un mois, sans aucune protection conférée par le droit du travail ou couverture sociale.



Pregled aktivnosti Tachograph Activity Overview



Podjetje: Neodvisni sindikat delavcev Slovenije
 Oddelek: Neodvisni sindikat delavcev Slovenije
 Voznik: [redacted] Driver's details
 Datum rojstva: [redacted]
 Obdobje: (01.05.2022 - 31.07.2022) Date: 01.05-31.07.22

Datum	Dan	Počitek	Razpol.	Delo	Vožnja	Neznano	Delovni čas	>	<	km	Vozilo
01.05.2022	ned.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
02.05.2022	pon.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
03.05.2022	tor.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
04.05.2022	sre.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
05.05.2022	čet.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
06.05.2022	pet.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
07.05.2022	sob.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
08.05.2022	ned.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
09.05.2022	pon.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
10.05.2022	tor.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
11.05.2022	sre.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
12.05.2022	čet.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
13.05.2022	pet.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
14.05.2022	sob.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
15.05.2022	ned.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
16.05.2022	pon.	23:33	00:00	00:00	00:27	00:00	00:27			21	LJ079-MT
17.05.2022	tor.	24:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00			0	
18.05.2022	sre.	20:10	00:00	00:14	03:36	00:00	03:50			105	LJ079-MT
19.05.2022	čet.	09:12	00:00	00:25	03:40	10:43	04:05			101	LJ079-MT, LJMI-979
20.05.2022	pet.	05:39	00:00	00:32	06:35	11:14	07:07			293	LJMI-979
21.05.2022	sob.	05:44	00:00	00:59	03:22	14:45	03:31			105	LJMI-979
22.05.2022	ned.	05:39	00:00	00:05	03:23	14:54	03:28			106	LJMI-979
23.05.2022	pon.	04:14	00:00	00:02	04:01	15:43	04:03			105	LJMI-979
24.05.2022	tor.	00:00	00:00	00:00	00:00	24:00	00:00			0	
25.05.2022	sre.	00:00	00:00	00:00	00:00	24:00	00:00			0	
26.05.2022	čet.	04:07	00:00	00:20	04:14	15:19	04:34			106	LJMI-979
27.05.2022	pet.	04:41	00:00	00:49	07:24	11:06	08:13			245	LJMI-979, LJ75-FAE
28.05.2022	sob.	05:15	00:00	00:18	03:39	14:48	03:57			106	LJMI-979
29.05.2022	ned.	05:07	00:00	00:17	03:33	15:03	03:50			106	LJMI-979
30.05.2022	pon.	03:59	00:00	00:32	03:58	15:31	04:30			105	LJMI-979
31.05.2022	tor.	04:08	00:00	00:43	03:55	15:14	04:38			106	LJMI-979
01.06.2022	sre.	00:00	00:00	00:00	00:00	24:00	00:00			0	
02.06.2022	čet.	13:52	00:00	00:30	05:15	04:23	05:45			180	LJMI-979
03.06.2022	pet.	08:53	00:00	00:38	06:27	08:02	07:05			216	LJMI-979

Vous trouverez ci-dessous un certificat de l'Institut slovène d'assurance maladie (ZZZS) délivré au conducteur bosniaque et qui indique la date de début du permis de travail comme étant le 20 juin 2022 :



OE Ljubljana
 1000 Ljubljana, Miklošičeva cesta 24
 Tel.: 01/30 77 200; Faks: /
<http://www.zzs.si>

IZPIS ZAVAROVANJ OSEBE

Priimek in ime: [redacted]
 Datum Rojstva: [redacted]
 Naslov: BA 76100 BRČKO

Stran: 1

Zavezanec (ime in naslov)	Trajanje obr. zavar.		Vrsta podl.	Del. čas zavar.	Polni del. čas zavez.	Opomba
	pričetek	koniec				
JAVNO PODJETJE LJUBLJANSKI POTNIŠKI PROMET, D.O.O. CELOVŠKA CESTA 160 1000 LJUBLJANA	14.03.2023		001	40	40	
[redacted]	20.07.2022	19.02.2023	001	40	40	



CHAPITRE 2. Cadre juridique applicable aux conducteurs de pays tiers

Ce chapitre donne un aperçu général du droit du travail des conducteurs de pays tiers. Notre message fondamental est qu'un conducteur d'un pays tiers recruté par un employeur établi dans l'UE pour effectuer des tâches au sein de l'Union européenne devrait bénéficier des mêmes conditions de travail que celles dont jouit un conducteur de l'UE. L'exploitation grave des conducteurs de pays tiers décrite dans cette étude est attribuable dans une large mesure à la mise en œuvre insuffisante des obligations légales.

La section 2 évoque brièvement la situation des conducteurs de pays tiers embauchés par des transporteurs non européens.

Section 1. Conducteurs de pays tiers embauchés par des transporteurs de l'UE – principe d'égalité de traitement

1.1 Conditions de travail

Les directives générales de l'UE sur l'immigration¹⁰ posent le principe selon lequel, une fois leur permis de travail octroyé, les travailleurs de pays tiers bénéficient de conditions de travail pas moins favorables que celles dont jouissent les ressortissants de l'État membre dans lequel ils résident. L'égalité de traitement porte sur les conditions de travail, y compris la rémunération et le licenciement, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et le droit d'adhérer à un syndicat. Les travailleurs de pays tiers doivent également bénéficier des mêmes droits en matière de sécurité sociale, même si les États membres peuvent décider de limiter ces droits pour les travailleurs employés pour une durée inférieure à six mois.

Les travailleurs issus de pays tiers résidant de manière ininterrompue dans un État membre de l'UE depuis plus de cinq ans jouissent, en plus de l'égalité de traitement au même titre que les citoyens de l'UE, de droits supplémentaires relatifs à l'éducation, la sécurité sociale et l'accès aux services publics.

Dans certains cas, un travailleur de pays tiers peut être détaché d'une entreprise opérant dans un pays tiers vers une succursale dans l'UE. Ce cas de figure n'est possible que si le conducteur a travaillé un certain temps au sein de l'entreprise en question avant son transfert. À l'issue de leur détachement dans l'UE, les personnes qui ont bénéficié d'un transfert sont tenues de

¹⁰ La directive 2011/98 relative au permis unique établit des règles communes pour la délivrance d'un permis de séjour et de travail unique aux ressortissants de pays tiers qui souhaitent séjourner dans l'UE pour une période supérieure à trois mois.

La directive 2003/109 relative aux résidents de longue durée énonce les conditions d'octroi du statut de résident de longue durée aux ressortissants de pays tiers après cinq ans de résidence ininterrompue, et les droits y afférents.

La directive 2014/66 relative au transfert temporaire intragroupe fixe les conditions dans lesquelles des travailleurs de pays tiers peuvent être détachés d'une entreprise opérant dans un pays tiers vers une succursale dans l'UE.

La directive 2014/36 relative au travail saisonnier détermine les conditions d'entrée aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier dans l'UE. Cette directive ne s'applique pas au transport routier, car celui-ci ne peut être considéré ni comme une activité à caractère saisonnier, ni dépendant d'une période particulière ou lié à des événements spécifiques.



reprendre leur poste d'origine. En ce qui concerne ces transferts temporaires intragroupe, la directive prévoit que la rémunération ne peut être inférieure à celle d'un ressortissant de l'UE occupant un poste similaire.

En d'autres termes, à partir du moment où un conducteur est employé de manière régulière par un transporteur routier de l'UE, les conditions d'emploi applicables, ainsi que les conditions dans lesquelles le travailleur peut être détaché au sein du marché intérieur de l'UE, sont les mêmes que celles applicables aux conducteurs de l'UE. En particulier, le paquet « Mobilité »¹¹ et les dispositions de la législation sociale du transport par route sont pleinement applicables.

Législation du travail applicable¹²

Le règlement Rome I détermine la loi nationale applicable au contrat de travail d'un conducteur originaire d'un pays tiers. Le pays dans lequel ou à partir duquel le conducteur accomplit habituellement son travail est particulièrement important à l'heure de déterminer le droit du travail applicable. Dans la mesure où le conducteur d'un pays tiers est embauché par un exploitant de l'UE pour accomplir un travail dans l'UE, le lieu de travail habituel doit être situé dans un État membre de l'UE. L'Encadré 4 ci-dessous présente les indicateurs qui permettent de déterminer ce lieu de travail habituel.

Dans le cas exceptionnel où le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ne peut être déterminé, par exemple si le conducteur travaille de manière irrégulière dans différents pays, la loi applicable sera celle du pays de l'établissement qui l'a embauché.

Encadré 4. Indicateurs de la Cour permettant de déterminer le lieu de travail habituel des conducteurs de véhicules de transport par route

- ▶ i. Le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport
- ▶ ii. Le lieu où rentre le travailleur après avoir effectué ses missions, et où il reçoit des instructions et organise son travail
- ▶ iii. Le lieu d'entreposage des outils de travail du travailleur
- ▶ iv. Le lieu de stationnement du véhicule à bord duquel le travail est habituellement accompli
- ▶ v. Le lieu où se trouve la « base » du travailleur et dont la pertinence serait atténuée en case de découverte d'un lien plus étroit avec un autre lieu.

Source : (Picard, publication à venir)

¹¹ Le paquet « Mobilité » est un ensemble de règles de l'UE adoptées en juillet 2020 qui couvrent les aspects commerciaux et sociaux du transport par route. Le paquet « Mobilité » impose notamment de nouveaux critères régissant l'établissement des transporteurs routiers et limite le nombre d'opérations de cabotage pouvant être effectuées dans un État membre de l'UE. Ce paquet définit également des modalités spécifiques relatives à l'application des règles en matière de détachement des conducteurs et de leurs temps de repos. Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter le site web de l'ETF sur : [ETF : Fédération européenne des travailleurs des transports | Forfait Mobilité : Prochaines étapes - ETF : Fédération européenne des travailleurs des transports \(etf-europe.org\)](#)

¹² Vous trouverez une description détaillée de Rome 1 et des règles connexes dans : Picard (publication à venir), *Mobilité équitable dans les transports – l'application des règles en matière de détachement et règles connexes*, publication de l'ETF



Règles en matière de détachement

La *Lex Specialis*¹³ s'applique dans son intégralité aux conducteurs de pays tiers. Cette directive définit les opérations de transport par route qui constituent ou non une situation de détachement.

Si une opération constitue une situation de détachement, par exemple, une opération de cabotage, les conditions fondamentales d'emploi (dont la rémunération et le temps de travail) de l'État membre d'accueil seront garanties au conducteur originaire d'un pays tiers, en plus des conditions fixées par le droit du travail du lieu de travail habituel. Si l'opération ne constitue pas une situation de détachement, par exemple, une simple opération bilatérale entre l'établissement du transporteur et un autre État membre, le conducteur originaire d'un pays tiers sera uniquement couvert par le droit du travail du lieu de travail habituel.

Sécurité sociale

En plus du principe d'égalité de traitement consacré dans les directives relatives à l'immigration, le règlement 1231/210 étend l'application des règles de l'UE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers et à leur famille. Cet élargissement comporte deux grandes incidences.

Premièrement, les avantages sociaux dont bénéficie un conducteur originaire d'un pays tiers sont les mêmes que ceux dont jouit un ressortissant de l'UE. Les États membres peuvent toutefois décider de mettre en œuvre une période de six mois avant que le travailleur ne puisse commencer à bénéficier de ces avantages. Un récent rapport de l'ETUI indique que les travailleurs de pays tiers employés dans l'UE pour une période de courte durée n'ont souvent pas accès à la couverture et aux prestations de sécurité sociale (Rasnaca & Bogoeski, 2023).

Deuxièmement, les employeurs sont soumis aux obligations de l'UE relatives à la cotisation de sécurité sociale pour les conducteurs de pays tiers. En règle générale, les cotisations de sécurité sociale doivent être payées conformément à la législation du lieu de travail. Si un conducteur exerce son activité dans deux ou plusieurs États membres, d'autres critères, comme son lieu de résidence et le lieu d'établissement de son employeur, détermineront le pays dans lequel les cotisations doivent être versées. En tout état de cause, les cotisations de sécurité sociale payées en dehors de l'UE constituent une pratique très irrégulière, car elles ne peuvent pas être reconnues par les institutions de sécurité sociale de l'UE.

Législation sociale

L'ensemble de l'acquis du droit du travail de l'UE, y compris les normes sociales applicables au secteur du transport routier, s'applique dans son intégralité aux conducteurs de pays tiers. En

¹³ Directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/46/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012

d'autres termes, le temps de conduite, les périodes de repos et le temps de travail des conducteurs de pays tiers doivent être calculés selon la même méthode que celle appliquée pour les conducteurs de l'UE.

Lorsqu'un conducteur originaire d'un pays tiers effectue des opérations de transport international, on peut se demander ce qui doit être considéré comme une « base » aux fins de l'organisation du travail. Le règlement relatif aux temps de conduite et de repos dispose que les conducteurs doivent être en mesure de retourner soit dans l'État membre d'établissement de leur employeur, soit à leur lieu de résidence sur chaque période de quatre semaines consécutives. La Commission européenne entend par « lieu de résidence » le lieu où une personne demeure habituellement, pendant au moins 185 jours par année civile, en raison d'attaches personnelles et professionnelles. Dans le cas où les attaches personnelles et professionnelles se rapportent à des lieux différents, le lieu de résidence du conducteur doit être considéré comme le lieu de ses attaches personnelles, à condition qu'il y retourne régulièrement, par exemple pour des raisons familiales.¹⁴

De notre point de vue, rien n'empêche l'employeur d'organiser le retour du conducteur de pays tiers à son lieu de résidence si celui-ci est situé en dehors de l'UE.

1.2 Recrutement

Tout transporteur routier opérant dans l'UE doit être titulaire d'une licence communautaire. L'octroi de cette licence est subordonné au respect d'une série de conditions, notamment le fait que l'entreprise est réellement implantée dans un État membre de l'UE et y exerce des activités effectives. Les transporteurs routiers de pays tiers doivent donc établir une succursale ou une filiale exerçant des activités économiques effectives.¹⁵

En outre, les employeurs ont l'obligation d'obtenir une attestation de conducteur pour chaque conducteur de pays tiers qu'ils emploient.¹⁶ Cette mesure permet aux États membres de vérifier si les conducteurs sont employés légalement. Elle permet également de confirmer la qualification des conducteurs. Pour les conducteurs de pays tiers titulaires du statut de résidents de longue durée (plus de cinq ans de résidence légale ininterrompue), l'obtention d'une telle attestation n'est pas obligatoire. L'attestation peut être demandée pour une période maximale de cinq ans.

1.3 Exploitation grave des travailleurs en raison d'une mise en œuvre insuffisante des obligations légales

Le chapitre 3 décrit les violations fréquentes des règles relatives à l'établissement réel d'une

¹⁴ Commission européenne (2021), Paquet « Mobilité » I – Règles sociales, questions et réponses
Partie 2

¹⁵ Règlement 1071/2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route

¹⁶ Règlement 1072/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route



entreprise et, partant, le non-respect de la législation du travail qui devrait normalement régir les contrats de travail ainsi que les règles en matière de détachement. On a constaté des cas de sociétés « boîtes aux lettres » où des exploitants de l'UE ou de pays tiers enregistrent une succursale ou une filiale dans des États membres des pays d'Europe centrale ou orientale sans y exercer d'activité économique, mais embauchent des conducteurs de pays tiers pour effectuer régulièrement des opérations dans d'autres pays.

Nos entretiens ont également mis en lumière des violations fréquentes du droit du travail et des normes sociales applicables au transport routier. Les règles relatives aux temps de travail et de conduite, aux périodes de repos et au retour au lieu de résidence ne sont pas respectées. En cas d'infraction constatée lors d'un contrôle routier, c'est le conducteur qui doit s'acquitter de l'amende, ce qui explique que les tachygraphes et autres outils de contrôle sont souvent trafiqués.

Des cas de conducteurs de pays tiers commençant à travailler avant la délivrance de leur permis de travail ont également été constatés. Ce travail irrégulier expose le conducteur à des violations des droits du travail tout en conditionnant l'obtention de son permis de travail à sa relation avec son employeur. Par conséquent, les travailleurs de pays tiers sont parfois obligés d'accepter la violation de certains de leurs droits par crainte de perdre leur emploi légal.

Enfin, nos entretiens ont révélé que les conducteurs de pays tiers peuvent être recrutés par le truchement d'agences d'intérim. Cette pratique pose problème vu l'obligation pour le travailleur d'être en possession d'une attestation de conducteur. Celle-ci est délivrée sur demande au transporteur qui emploie le conducteur et est titulaire d'une licence communautaire. Une agence d'intérim ne devrait pas pouvoir recruter des conducteurs de pays tiers et proposer les services de ces derniers à une entreprise.



Section 2. Conducteurs de pays tiers embauchés par des transporteurs non européens

Un transporteur de pays tiers est en droit de mener des opérations sur le territoire d'un État membre si la législation nationale de cet État ou un accord bilatéral entre celui-ci et un pays tiers, voire les deux, l'y autorisent. L'acquis de l'UE ne s'appliquera pas à de telles opérations et les conditions sociales applicables seront exclusivement régies par l'accord bilatéral et le droit national.

Par exemple, les conditions sociales applicables aux conducteurs britanniques travaillant dans l'UE et vice-versa sont énoncées à l'annexe 31 de l'accord de commerce et de coopération entre l'UE et le Royaume-Uni (ACC).

Un autre accord international important est l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR). Au moment de rédiger ces lignes, l'accord couvre 49 pays, dont tous les États membres de l'UE.

Ces accords internationaux définissent des règles essentielles sur les temps de travail, la fatigue des conducteurs, le repos et les tachygraphes qui sont globalement similaires à l'acquis de l'UE. En outre, l'ACC autorise le détachement de conducteurs entre l'UE et le Royaume-Uni.

Enfin, l'article 1.4 de la directive concernant le détachement de travailleurs précise que les transporteurs non européens ne doivent pas bénéficier d'un traitement plus favorable que celui dont jouissent les entreprises de l'UE. Le législateur européen n'a pas développé ce point. Cet article peut toutefois être interprété comme signifiant que les transporteurs non européens ne devraient pas être en mesure de pratiquer des conditions de travail moins favorables que celles qui s'appliqueraient normalement aux transporteurs de l'UE.

CHAPITRE 3. Conditions de travail des conducteurs de pays tiers

Ce chapitre décrit les pratiques d'emploi abusives de conducteurs de pays tiers, en particulier ceux employés par des transporteurs situés dans les États membres des PECO, telles que signalées lors des entretiens avec les experts syndicaux. La grille d'entretien a passé en revue des conditions sociales telles que les niveaux de rémunération, les modalités de travail, les horaires de travail et les périodes de repos, l'accès à la protection sociale, la connaissance des droits du travail et des droits sociaux ainsi que la nécessité d'apporter un soutien syndical et des améliorations politiques à la protection des droits des conducteurs de pays tiers.

La section suivante présente les principales conclusions de ces entretiens.

Section 1. Conditions de travail

1.1 Rémunération

Selon les rapports, si les taux de rémunération des conducteurs de pays tiers diffèrent dans l'UE, ils enregistrent tous une baisse en termes réels.

En Espagne, les conducteurs de pays tiers embauchés par des entreprises espagnoles effectuant des opérations de transport local et international sont majoritairement employés de manière régulière et sont couverts par des conventions collectives sectorielles et « bénéficient de niveaux de rémunération similaires à ceux des conducteurs nationaux/de l'UE ». En Slovénie, les conducteurs de pays tiers employés par des transporteurs slovènes touchent généralement le salaire minimum national prévu par la loi (environ 1 200 euros par mois), complété par une indemnité de séjour.

En revanche, un syndicaliste polonais a qualifié de « salaires de misère » les revenus des chauffeurs de pays tiers embauchés par des entreprises établies en Pologne et travaillant sur le marché local et le marché intérieur de l'UE, qui ne couvrent que les heures travaillées, sans indemnité journalière. Les entreprises polonaises ont recours à des pratiques particulièrement abusives, telles que l'embauche de conducteurs de pays tiers et la mise à disposition d'un logement pour leur famille ou une aide à la recherche d'emploi pour les membres de la famille « en échange d'une retenue sur salaire ». En outre, les représentants lituaniens interrogés ont confirmé que les salaires des conducteurs de pays tiers étaient inférieurs à ceux des travailleurs lituaniens, en particulier « lorsqu'ils sont employés par une entreprise lituanienne enregistrée en Pologne », auquel cas, « les conducteurs de pays tiers gagnaient parfois à peine 600 euros par mois (un montant inférieur au salaire minimum national polonais) ».

Les attestations de conducteur pour courte période mentionnées au chapitre 1 contribuent, il est vrai, de manière significative aux bas salaires des conducteurs de pays tiers. La prétendue « pénurie de main-d'œuvre » de conducteurs (abordée plus haut) devrait contribuer à l'octroi de contrats de travail à durée indéterminée et l'augmentation des salaires dans le secteur des transports, y compris pour les travailleurs de pays tiers. Ce processus a toutefois été entravé par les conditions de travail et de vie précaires instaurées pour les conducteurs de pays tiers



embauchés sur la base de contrats temporaires subordonnés à la durée de leurs attestations, qui sont détenues par les entreprises qui les emploient. De ce fait, le pouvoir de négociation des conducteurs de pays tiers est assez limité, ce qui les maintient dans une relation de dépendance vis-à-vis des transporteurs pour leur emploi dans l'UE. De cette situation découlent des abus en matière de rémunération des conducteurs de pays tiers et des violations de leurs droits du travail, telles que travail irrégulier et non déclaré, paiements en espèces non conformes au salaire minimum national et aux cotisations de sécurité sociale, ou non-paiement du salaire. En outre, comme le chapitre 1 l'a mis en exergue, l'imposition de frais de recrutement entraîne une baisse importante des niveaux de rémunération.

1.3 Détachement

Comme décrit au chapitre 2, un conducteur effectuant des opérations de transport par route qui constituent une situation de détachement dans un autre État membre a le droit de percevoir la rémunération et les indemnités journalières en vigueur dans cet État membre d'accueil.

Il ressort de nos entretiens que les entreprises espagnoles et slovènes tendent à respecter les règles en matière de détachement des conducteurs de pays tiers, car ils sont « couverts par les mêmes règles que les conducteurs nationaux ». On parle de détachement lorsque, par exemple, un conducteur quitte l'Espagne, où l'entreprise qui l'emploie est établie, pour transporter des marchandises impliquant des opérations de cabotage dans un État membre d'accueil, généralement la France ou l'Allemagne, et qu'il perçoit une rémunération correspondant aux niveaux définis par le salaire minimum national ou les conventions collectives sectorielles en vigueur dans cet État membre d'accueil.

Les conducteurs travaillant pour des employeurs officiellement enregistrés en Pologne et en Lituanie connaissent une situation diamétralement opposée. Selon les responsables polonais interrogés, « les conducteurs de pays tiers ne sont pas rémunérés en tant que travailleurs détachés lorsqu'un détachement a lieu ; ils ne perçoivent que des salaires polonais », alors qu'en Lituanie, « les règles en matière de détachement ne sont pas souvent respectées ». Comme signalé lors des entretiens, les conducteurs de pays tiers employés par les transporteurs routiers polonais effectuent essentiellement des opérations de transport international, bilatéral ou de trafic tiers, y compris des opérations de cabotage, entre les États membres des POE tels que l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France et les Pays-Bas, ainsi qu'au sein des pays scandinaves. Les experts des syndicats lituaniens ont rapporté des régimes de travail similaires pour les conducteurs de pays tiers. Pourtant, lorsque ces travailleurs sont détachés, par exemple pour effectuer des opérations de cabotage dans les États membres des PEO, les conducteurs de pays tiers ne perçoivent généralement pas la rémunération établie par la réglementation relative au salaire minimal national ou par les conventions collectives de ces États membres des POE. Ces niveaux de rémunération sont souvent bien plus élevés que ceux des États membres des PECO. Comme l'explique un expert syndical d'un État membre des PECO : « Les règles en matière de détachement sont complexes et il est très facile pour les entreprises de tromper le conducteur issu d'un pays tiers, qui ne connaît pas les dispositions du paquet "Mobilité", et de ne pas lui verser la rémunération qui lui est due en tant que conducteur détaché. »



1.3 Temps de conduite et de travail et périodes de repos

Selon le syndicaliste espagnol, « la réglementation régissant l'utilisation du tachygraphe, les temps de conduite quotidiens et hebdomadaires et les périodes de repos sont respectés, car ils sont scrupuleusement appliqués en Espagne et une lourde sanction est infligée aux entreprises en cas de non-respect ». ¹⁷ Les conducteurs de pays tiers sont tenus, au même titre que les conducteurs espagnols, de rentrer dans leur pays de résidence prendre les périodes de repos appropriées. Cette obligation est conforme à l'exigence légale selon laquelle les conducteurs doivent pouvoir prendre un repos hebdomadaire sur chaque période de quatre semaines consécutives lorsqu'ils retournent dans l'État membre d'établissement de leur employeur ou à leur lieu de résidence. ¹⁸ Le Royaume-Uni et le Danemark appliquent un niveau d'application similaire.

En revanche, il a été signalé que les conducteurs de pays tiers employés par des entreprises établies dans les États membres des PECO, en particulier en Pologne, ne rentrent pas dans leur pays de résidence pour prendre leur période de repos mensuelle. Ces conducteurs dorment « des mois durant » dans la cabine d'un camion ou dans des camps implantés par les entreprises qui les emploient à la périphérie de villes des États membres des PEO. Le syndicaliste polonais a confirmé que les conducteurs de pays tiers employés par les transporteurs routiers polonais « sont constamment en déplacement ». S'ils rentrent « chez eux » en Pologne, ils sont obligés de signer un document de congé sans solde pour cette période et se retrouvent à séjourner dans des campings dépourvus d'installations sanitaires adéquates. Des pratiques similaires ont été observées chez les transporteurs routiers lituaniens et slovènes. Si ces dernières ont au moins tendance à respecter les règles relatives aux temps de conduite et de repos, ce n'est pas le cas des entreprises polonaises, qui forcent les conducteurs de pays tiers à passer jusqu'à 16 heures par jour derrière le volant.

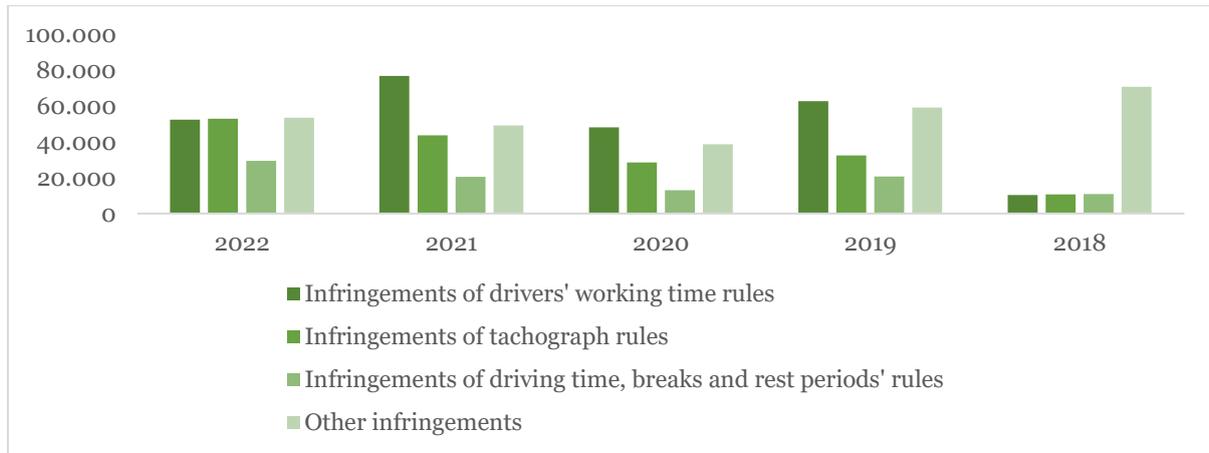
Toutes les personnes sondées dans les États membres des PECO ont confirmé que le piratage des tachygraphes ou des feuilles de présence est monnaie courante. Cette pratique permet aux entreprises d'éviter de payer des salaires pour les temps de travail effectifs. Ces abus sont facilités par une mise en œuvre insuffisante des obligations légales et par le fait que, dans ces États membres des PECO, les sanctions pour manquement aux règles sont infligées aux conducteurs, et non aux employeurs. Ce constat est notamment conforté par les données polonaises sur les contrôles routiers collectées par l'Inspection générale des transports routiers de la Pologne. Les chiffres indiquent que les manquements aux règles relatives au temps de travail des conducteurs ont fortement augmenté en 2019 par rapport à l'année précédente et qu'ils se sont produits à une fréquence supérieure à celle de tous les autres manquements aux dispositions du paquet « Mobilité ». Le piratage des tachygraphes est le deuxième type d'infraction aux dispositions réglementaires le plus fréquent (voir **Figure 14**).

¹⁷ La déclaration de ce responsable espagnol semble s'appliquer aux inspections du travail.

¹⁸ Article 8 bis du règlement (CE) n° 561/200



Figure 14. Sélection d'infractions à la réglementation en matière de transport routier identifiées lors des contrôles routiers en Pologne 2018–2022



Source : Inspection générale des transports routiers, Pologne, 2023



Section 2. Cotisations de sécurité sociale

Au cours des entretiens, nous avons demandé si le paiement des cotisations de sécurité sociale des conducteurs de pays tiers était assuré par le transporteur et, le cas échéant, dans quel pays. Si, en règle générale, les conducteurs de pays tiers employés par des sociétés établies dans les États membres des PEO voient le paiement de leurs cotisations de sécurité sociale pris en charge par leur employeur, leurs homologues employés par des sociétés établies dans des États membres des PECO sont, eux, victimes de pratiques illégales. Le responsable polonais interrogé a confirmé que les employeurs polonais payaient les cotisations de sécurité sociale des conducteurs de pays tiers. Cela dit, ces cotisations ne sont pas payées en cas de temps de travail non déclaré ou d'emploi irrégulier (dans les cas où un conducteur travaille sans permis), ce qui semble se produire plus souvent en Pologne que dans les autres pays étudiés. En conséquence, les cotisations de sécurité sociale des conducteurs sont souvent inférieures aux montants réellement dus, et les conducteurs employés de manière irrégulière ne sont couverts par aucun type de protection ou de sécurité sociale.

Le syndicaliste slovène, quant à lui, a expliqué que, quand les conducteurs rentrent « chez eux » pour prendre leur période de repos, leur contrat de travail est résilié sans notification aux intéressés qui, par conséquent et sans le savoir, continuent de travailler sans que les cotisations de sécurité sociale soient versées pendant cette période. Des cas où des conducteurs effectuaient un travail non déclaré et n'étaient pas enregistrés auprès des services de sécurité sociale ont également été signalés. Certaines entreprises lituaniennes ne s'acquittaient pas du paiement des cotisations de sécurité sociale, profitant du fait que « les conducteurs de pays tiers ne vivent quasi jamais en Lituanie » et qu'ils ne se renseigneraient probablement pas à ce sujet.

Bien que ce point n'ait pas été soulevé par les personnes sondées, il est également probable que des manquements frauduleux aux règles de sécurité sociale de l'UE soient commis par l'entremise de sociétés « boîtes aux lettres », qui permettent aux employeurs d'éviter de payer leurs cotisations dans des États membres où les coûts de sécurité sociale sont moins élevés.



Section 3. Non-exercice des droits du travail et des droits sociaux par les conducteurs de pays tiers

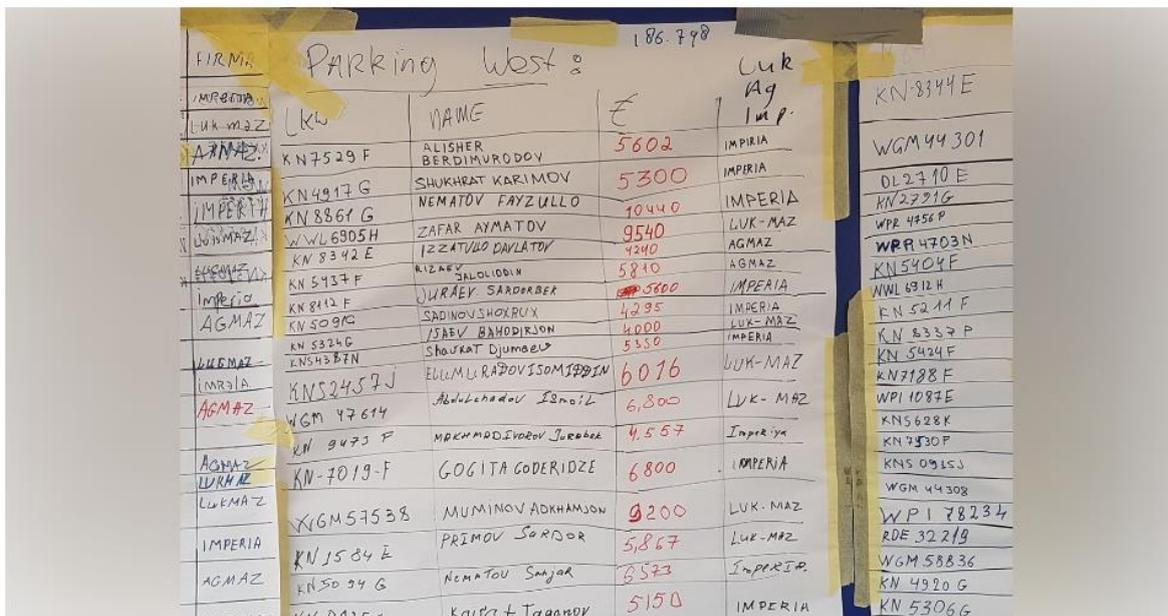
Lors des entretiens, toutes les personnes interrogées ont indiqué que les conducteurs de pays tiers possédaient un faible niveau de connaissance de leurs droits sociaux et en matière de travail, en particulier au cours de l'année suivant leur arrivée dans l'UE. Cette situation est en grande partie imputable à des problèmes linguistiques, car ces conducteurs ne parlent souvent pas la langue du pays d'établissement de l'entreprise qui les emploie. Les conducteurs de pays tiers prennent souvent conscience de leurs droits du travail et de leurs droits sociaux grâce aux interactions qu'ils ont dans le cadre de leur travail avec des collègues mieux informés. Mais, là encore, ils peuvent se montrer réticents à l'idée d'exercer leurs droits par crainte de perdre leur emploi. Les personnes interrogées ont rapporté que, souvent, ce n'est qu'après une violation grave de leurs droits du travail que les conducteurs de pays tiers décident de prendre les choses en main. Comme en témoigne la récente grève, relayée dans la presse allemande et polonaise, des conducteurs de pays tiers embauchés par une société de transport polonaise pour acheminer des marchandises vers Allemagne et les États membres des PEO voisins (voir **Encadré 5**).

Encadré 5. Grève des conducteurs de pays tiers embauchés par le groupe polonais Mazur, avril-septembre 2023

Les conducteurs de pays tiers ont eu recours à l'action directe en Allemagne pour exiger le paiement, par Lukasz Mazur, propriétaire de l'entreprise polonaise de transport routier, de plusieurs mois d'arriérés salariaux.¹⁹ Soixante-cinq conducteurs, originaires essentiellement des anciennes républiques soviétiques, se sont mis en grève pour la première fois en avril 2023. Ils ont garé leurs camions, chargés de marchandises haut de gamme qu'ils transportaient pour de grandes marques et des multinationales, sur l'aire d'autoroute de Gräfenhausen (A5), à proximité de l'aéroport de Francfort. L'action collective de six semaines a pris fin lorsque les clients du groupe Mazur, soucieux de réceptionner de leurs marchandises, ont fait pression pour que le transporteur polonais paie à ses conducteurs leurs arriérés salariaux. Les conducteurs ont ensuite bénéficié du soutien de la Fondation pour le devoir de diligence dans les transports routiers, qui a été mandatée par les conducteurs et a travaillé en étroite collaboration avec le réseau Fair Mobility Network ainsi qu'avec la DGB allemande et la FNV néerlandaise, sous la houlette de l'ITF et de l'ETF. Le syndicat polonais NSZZ Solidarność a exhorté l'Inspection du travail et l'Inspection générale des transports routiers polonaises à enquêter sur le groupe Mazur. Les résultats de ces enquêtes n'ont, pour l'heure, pas été communiqués au syndicat polonais.

¹⁹ <https://www.tysol.pl/a108285-strajk-kierowcow-firm-transportowych-powiazanych-z-lukaszem-mazurem-solidarnosc-i-pracodawcy-apeluja-do-premiera> ;
<https://www.dw.com/de/osteurop%C3%A4ische-lkw-fahrer-protest-auf-autobahnrastst%C3%A4tte/a-66928852> ;
<https://www.wsws.org/pl/articles/2023/08/26/mazu-a26.html>

La deuxième vague de protestation, qui a notamment consisté en une grève de la faim, s'est levée à la mi-juillet. Cette fois, c'est un groupe de 120 conducteurs de camions appartenant à différents transporteurs routiers, à savoir Imperia, Agmaz, Lukmaz, tous rattachés au groupe Mazur, qui a planté le piquet de grève. Encore une fois, les conducteurs se sont tournés vers la Road Transport Due Diligence Foundation pour obtenir des informations et lui demander de jouer le rôle d'intermédiaire avec les multinationales. Les conducteurs ont réclamé des mois d'arriérés de salaires au transporteur routier polonais. Les conducteurs, originaires pour la plupart de Géorgie, du Kazakhstan, du Tadjikistan, d'Ukraine et d'Ouzbékistan, réclament un total de 500 000 euros d'impayés, comme l'illustre la capture d'écran ci-dessous, qui présente un extrait de la liste des montants dont est redevable le groupe Mazur. La grève s'est à nouveau déroulée sur l'aire d'autoroute de Gräfenhausen en Allemagne.



FIRMA	LKW	NAME	€	Luk Ag Imp.
IMPERIA	KN7529 F	ALISHER BERDIMURODOV	5602	IMPERIA
LUK-MAZ	KN4917 G	SHUKHAT KARIMOV	5300	IMPERIA
AGMAZ	KN8861 G	NEMATOV FAYZULLO	10440	IMPERIA
IMPERIA	WVW6905H	ZAFAR AYMATOV	9540	LUK-MAZ
IMPERIA	KN8342 E	IZZATULLO DAYLATOV	4240	AGMAZ
AGMAZ	KN5437 F	KIZAEV JALOLIDIN	5810	AGMAZ
IMPERIA	KN8412 F	JURAEV SARDORBER	5500	IMPERIA
AGMAZ	KN5090	SADINOV SHOKRUX	4235	IMPERIA
AGMAZ	KN5326	ISAEV BAHODIRSON	4000	LUK-MAZ
LUK-MAZ	KN5326	SHUKRAT DJUMBELO	5330	IMPERIA
IMPERIA	KN5245 J	EULMULRAPOV ISSOMSIDIN	6076	LUK-MAZ
AGMAZ	WGM 47614	Abdulkhadov Ismoil	6,800	LUK-MAZ
AGMAZ	KN 9475 F	MUKHOMEDOV Jorabek	4,557	Imperia
LUK-MAZ	KN-7019-F	GOGITA CODERIDZE	6800	IMPERIA
LUK-MAZ	WGM57538	MUMINOV ADKHAMJON	9200	LUK-MAZ
IMPERIA	KN1584 E	PRIMOV SARDOR	5,867	LUK-MAZ
AGMAZ	KN5094 G	NEMATOV Sanjar	6573	Imperia
IMPERIA	KN 8835	KALPOT TARBOROV	5150	IMPERIA

Source : World Socialist Web Site, 26 août 2023

La manifestation visait également à dénoncer d'autres pratiques abusives liées à l'emploi des conducteurs. Le groupe Mazur embauche des ressortissants de pays tiers sur la base de contrats temporaires régis uniquement par le droit civil polonais. Les conducteurs ont expliqué qu'ils vivaient dans leur camion des mois durant, travaillaient jusqu'à 12 heures par jour, prenaient leur temps de repos hebdomadaire dans leur cabine et passaient plusieurs mois sans pouvoir rentrer en Pologne. Ils passaient littéralement leur vie dans leur camion. À l'instar de la grève précédente, les syndicats DGB et FNV ont soutenu les grévistes sur le terrain. La FNV néerlandaise a de nouveau engagé les négociations avec le groupe Mazur au nom des conducteurs. Par ailleurs, le syndicat polonais NSZZ Solidarność a demandé au Premier ministre polonais de mettre fin aux pratiques d'emploi abusives des transporteurs routiers polonais et de retirer la licence communautaire délivrée au groupe Mazur.

Le bras de fer a pris fin le 30 septembre après deux mois de grève et à l'issue de négociations collectives fructueuses : les conducteurs grévistes ont reçu leurs arriérés de salaire ainsi que l'assurance écrite du groupe Mazur qu'il renonçait aux poursuites pénales et civiles engagées



contre eux.



Source : Deutsche Welle, 26 septembre 2023



CHAPITRE 4. RECOMMANDATIONS

Section 1. Vue d'ensemble des défis

Ce rapport a mis en lumière une série de défis auxquels sont confrontés les conducteurs de pays tiers.

Le recrutement de conducteurs de pays tiers par des intermédiaires privés sur le marché du travail constitue souvent la première étape dans l'instauration de conditions de travail abusives. Qu'ils soient établis dans l'UE ou dans des pays tiers, ces intermédiaires privés échappent en grande partie à toute réglementation. Vu la qualité informelle et le manque de transparence des processus de recrutement, les responsabilités en matière d'emploi sont contournées et sont à l'origine de pratiques abusives, comme le paiement de frais de recrutement élevés exigé des travailleurs.

Ce rapport a également mis en exergue les problèmes liés à la migration clandestine. Les personnes interrogées ont signalé des cas où des conducteurs de pays tiers ont été contraints de travailler avant d'avoir obtenu leur permis de travail. Il a également été fait état de cas de conducteurs de pays tiers travaillant avec des visas touristiques ou étudiant. En plus de travailler de manière irrégulière, les conducteurs de pays tiers sont aussi amenés à prêter des heures de travail non déclarées, qui peuvent impliquer une rémunération en espèces ou un faux travail indépendant, ou les deux.

L'emploi de travailleurs migrants s'inscrit dans un contexte plus large d'un manque de respect de la législation et de la réglementation du travail en vigueur. Un important arsenal législatif sectoriel est en vigueur dans le secteur du transport routier et vise à lutter contre les pratiques de dumping social et à garantir une protection adéquate en matière de temps de repos et de travail. Pourtant, nos conclusions concordent avec celles d'études antérieures, qui font toutes état de profondes insuffisances dans l'application de la législation et de la réglementation.²⁰

En général, les conducteurs de pays tiers possèdent une piètre connaissance de leurs droits et se retrouvent en situation de vulnérabilité en raison du recours répété à des contrats précaires. Plusieurs représentants syndicaux interrogés dans le cadre de cette étude, en particulier dans les États membres dotés de ports d'entrée dans l'UE, ont souligné la difficulté qu'ils éprouvent à syndicaliser les travailleurs migrants, en raison des barrières linguistiques et, surtout, du manque de ressources humaines et financières.

À la lumière de ces défis pluriels, nos recommandations sont triples : renforcer la capacité des syndicats, améliorer l'application des droits légaux en vigueur et remédier aux faiblesses du cadre juridique applicable.

²⁰ Voir par exemple : Picard (publication à venir), *Mobilité équitable dans les transports – l'application des règles en matière de détachement et des règles connexes*, publication par l'ETF ; Vitols & Voss (2019), *Conditions sociales dans le secteur de la logistique en Europe : dossier sur le transport par route*, publication par l'ETF ; Vitols & Voss (2021), *Fatigue des conducteurs dans le transport par route en Europe*, publication par l'ETF



1.1 Renforcer les capacités des syndicats

Toutes les personnes sondées ont insisté sur l'importance d'une meilleure information et syndicalisation des travailleurs migrants. Cette démarche nécessite des ressources financières et humaines adéquates. Et elle préconise également les contacts entre les syndicats et les travailleurs, à la fois dans l'UE et dans les pays tiers et tout au long de la chaîne de valeur mondiale.

Financement de l'UE en faveur des services de conseil et de soutien aux plaignants

Les syndicats doivent améliorer leur capacité à nouer un contact avec ces travailleurs, à la fois dans les États membres de l'UE et dans les pays tiers où les conducteurs sont recrutés. Le manque de ressources humaines et financières est une préoccupation exprimée par la quasi-totalité des représentants syndicaux interrogés.

Certaines initiatives sont déjà en cours. Par exemple, les syndicats lituaniens ont mis en place un centre d'assistance pour les conducteurs de pays tiers. Les informations sur leurs droits du travail ont été traduites en huit langues. Des représentants des juridictions compétentes ou encore des bureaux implantés dans des pays tels que l'Ukraine informent les conducteurs de leurs droits s'ils sont recrutés par des transporteurs lituaniens. L'implantation de bureaux similaires dans les pays d'Asie centrale est à l'ordre du jour, mais elle exige des ressources financières supplémentaires.

Les services de conseil et de soutien aux plaignants doivent être renforcés, en particulier dans les États membres des PECO qui sont les principaux employeurs de conducteurs de pays tiers sur le marché intérieur de l'UE. Nos entretiens ont également mis en évidence le fait que les barrières linguistiques entravent les activités syndicales visant à soutenir les droits du travail des conducteurs de pays tiers.

La mobilisation d'un financement stable et adéquat joue un rôle essentiel pour accompagner les efforts des syndicats à cet égard. Pour ce faire, le mouvement syndical allemand a formulé des demandes de financement structuré et continu de l'Union européenne.²¹ La nécessité du concours financier de l'Union européenne se justifie par la nature de plus en plus transfrontalière de la migration de la main-d'œuvre dans l'UE. Ce constat est particulièrement vrai pour le secteur du transport routier, où un grand nombre de tâches sont régulièrement accomplies en dehors de l'État membre dans lequel les conducteurs ont été recrutés.

Ces ressources financières serviraient à mettre sur pied des structures permanentes de consultation et de conseil, comme des centres de conseil, dans les pays de l'UE. Forts de leur expérience en matière d'aide apportée aux travailleurs détachés,²² les syndicats allemands considèrent ces services comme complémentaires au travail syndical, et il y a dès lors lieu d'assurer une coopération étroite avec eux. Ces structures devraient avoir pour objectif de dispenser des conseils aux travailleurs migrants sur leurs droits juridiques et sociaux. En outre, elles devraient être en mesure de prodiguer des conseils et un soutien dans chaque cas

²¹ [Ressources | Conditions de travail équitables \(fair-labour-mobility.eu\)](https://www.fair-labour-mobility.eu)

²² [Conditions de travail équitables \(fair-labour-mobility.eu\)](https://www.fair-labour-mobility.eu)



particulier, afin de contribuer à une meilleure application des droits des travailleurs. Il convient également de doter les différentes structures de conseil mises en place dans les États membres de l'UE des moyens nécessaires pour coordonner leurs activités et échanger des informations à leur sujet.

La demande d'un financement européen ad hoc est étayée par un certain nombre de syndicats sectoriels, dont la CES, l'EFFAT, UNI Europe, l'ETF Europe et la FETBB.

Coopération syndicale transnationale

Parallèlement à la nécessité d'un renforcement des services de conseil et du soutien aux plaignants, nos entretiens ont mis en évidence le besoin de mettre en place une stratégie visant à coordonner les efforts des syndicats transnationaux. À cet égard, les syndicats pourraient élaborer des campagnes conjointes de sensibilisation et de syndicalisation. De toute évidence, la coopération entre les syndicats du pays d'accueil et du pays d'origine est une condition essentielle à l'organisation de telles campagnes.

Aller au contact des autres acteurs de la chaîne de valeur mondiale²³

Ces dernières années, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est devenue la nouvelle norme dans les chaînes de valeur mondiales. Les grandes entreprises sont de plus en plus appelées à anticiper les violations potentielles des droits de l'homme commises dans le cadre de leurs activités. Les Nations unies ont défini la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme le processus qui permet aux entreprises « d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient ». ²⁴

Concrètement, le devoir de diligence permet aux syndicats de faire pression sur les principaux clients des transporteurs, en dénonçant les cas d'exploitation des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement. Au titre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les entreprises sont tenues de dresser la carte détaillée de leurs chaînes de valeur mondiales, y compris des opérations logistiques et de transport annexes, en vue d'identifier les risques d'atteinte potentielle aux droits fondamentaux des travailleurs. Si de tels risques sont recensés, les entreprises sont censées prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir leurs incidences négatives, ou au moins en atténuer les effets. Des mécanismes de remédiation doivent également être mis en place.

Les entreprises expliquent, dans leurs rapports publics, comment elles ont mené le processus de diligence raisonnable et quels en ont été les résultats. À l'heure actuelle, la qualité d'un grand nombre de ces processus reste assez douteuse, en grande partie à cause de la faible

23 Voir Picard (2023), Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme – boîte à outils syndicale, publication d'UNI Europa. Cette boîte à outils et la liste de contrôle pour les syndicats qui l'accompagne contiennent une analyse complète de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ainsi qu'une liste de contrôle qui énumère les mesures que peuvent prendre les syndicats désireux de passer à l'action.

24 Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011

participation des syndicats à l'exercice de recensement des risques. Toutefois, la préoccupation croissante du monde du travail et de la société à l'égard de la question des droits de l'homme dans les chaînes de valeur mondiales a renforcé l'examen public des entreprises affichant de mauvais résultats, ce qui accroît les risques d'atteinte à la réputation de ces dernières. En outre, plusieurs pays, ainsi que l'Union européenne dans son ensemble, ont introduit une obligation de diligence raisonnable dans leur cadre juridique, ou sont sur le point de le faire, ce qui engendre des risques juridiques supplémentaires pour les clients des transporteurs routiers.

Les syndicats bénéficient donc d'une très forte dynamique en faveur de l'appropriation du programme de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Certaines initiatives importantes commencent à voir le jour dans le secteur des transports. Ainsi, en 2021, les Fédérations syndicales internationales ITF (Fédération internationale des transports) et UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes) ainsi que le syndicat néerlandais FNV, ont instauré la Fondation pour le devoir de diligence dans les transports routiers. La Fondation cherche à renforcer les bonnes conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement du transport par route en influençant les clients multinationaux qui les utilisent (voir **Encadré 6** ci-dessous). La Fondation a joué un rôle décisif dans la résolution du conflit social qui a opposé le groupe polonais Mazur et ses employés en 2023 (voir **Encadré 5** ci-dessus). La Fédération européenne des travailleurs des transports assure la coordination entre cette initiative et les syndicats du secteur du transport routier de toute l'Europe, en favorisant les échanges d'informations au sein de la famille des syndicats.

Dans le même ordre d'idées, le responsable britannique interrogé a décrit la manière dont son syndicat négocie, de concert avec les détaillants, l'élaboration d'un ensemble de normes qui doivent être respectées à tous les maillons de la chaîne de valeur. Le syndicat espère être invité à prendre part au processus de sélection des sous-traitants et à présenter ses observations, par exemple, sur les normes de sécurité appliquées ou sur les manquements connus aux réglementations relatives au temps de travail ou de repos, qui pourraient entraîner la disqualification d'une entreprise.

Encadré 6. La Fondation pour le devoir de diligence dans les transports routiers.

La Fondation pour le devoir de vigilance dans les transports routiers (ci-après la Fondation) a été créée en novembre 2021 par la FNV, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) en coopération avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

Cette initiative vise à renforcer les bonnes conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement du transport par route en développant la coopération entre les clients multinationaux et les syndicats représentant les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de ce modèle, les entreprises concluent des accords volontaires qui les engagent à **respecter les normes de travail** définies dans le droit du travail de l'UE et les mécanismes mondiaux de diligence raisonnable en matière de droits de



l'homme.

Ensuite, la Fondation travaille avec des réseaux de conducteurs et des syndicats indépendants **pour contrôler le respect** de ces normes. Dans les faits, les réseaux partagent des informations avec les « contrôleurs » de la Fondation. Les contrôleurs étayent les informations recueillies en les accompagnant de recherches documentaires et d'autres ressources.

Des **mesures correctives** sont mises en œuvre par le biais de discussions entre la Fondation et les clients multinationaux.

Renforcer le dialogue social au moyen d'accords-cadres

Alors que la négociation collective est normalement considérée comme un outil essentiel pour améliorer les conditions de travail des travailleurs, les personnes interrogées dans les États membres des PECO ont fréquemment exprimé des critiques sur le dialogue social au niveau sectoriel dans leur pays. La Pologne est l'exemple extrême d'un pays où aucun dialogue social au niveau sectoriel n'a été mené depuis 2017. Auparavant, un groupe de travail tripartite sur les conditions de travail dans le secteur des transports avait été mis sur pied sous l'égide du Conseil du dialogue social. En 2017, les employeurs et le gouvernement ont exclu le groupe des travailleurs du groupe de travail tripartite, ce qui s'est traduit par la dégradation de la rémunération applicable. D'autres syndicalistes interrogés ont également mis en relief la faiblesse du dialogue social sur les normes du travail dans le secteur des transports dans leur pays.

La position commune des syndicats est qu'il y a lieu de renforcer les capacités des institutions de dialogue social au niveau national et européen, afin de contribuer à l'amélioration des normes sociales et du travail dans le secteur du transport routier. Pour y parvenir, les partenaires sociaux européens et mondiaux pourraient notamment étudier la faisabilité de négociations collectives transnationales, sous la forme d'un accord-cadre européen ou de conventions collectives transnationales, ou les deux.

Les accords-cadres européens sont négociés dans le cadre du dialogue social européen et visent à énoncer des principes généraux à mettre en œuvre au niveau national, soit au moyen d'un dialogue social national, soit d'une directive européenne.²⁵ Nombre de ces accords ont été négociés au niveau sectoriel, comme, par exemple, les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail conclus dans différents secteurs du domaine des transports.²⁶ À ce jour, seul

²⁵ Article 155 du TFUE

²⁶ Directive 2009/13 relative à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne et la Fédération européenne des travailleurs des transports ; Directive 2005/47 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ; Directive 2000/79 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, conclu par l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels



un nombre relativement limité d'initiatives ont été déployées dans le secteur du transport routier.

Les accords-cadres mondiaux (ACM) sont des instruments négociés entre la fédération syndicale internationale compétente et une entreprise multinationale afin de veiller à ce que cette dernière respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle exerce ses activités.²⁷ Un nombre croissant d'ACM sont négociés avec les détaillants dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Dans le secteur du transport routier, où de nombreux employeurs directs sont des micro-entreprises ou des PME, ces ACM pourraient être l'occasion d'étendre l'application des normes négociées à toutes les parties d'une chaîne d'approvisionnement. Ces accords pourraient, notamment, prévoir des critères de sélection des partenaires commerciaux, une attestation de l'expérience professionnelle ainsi que l'interdiction de choisir la solution la moins onéreuse.

Les accords-cadres européens et les ACM peuvent contribuer à instaurer des conditions équitables en matière d'emploi des travailleurs mobiles, notamment des conducteurs de pays tiers. Ces accords pourraient notamment prévoir un engagement à garantir une concurrence loyale dans le secteur des transports, tout en énonçant des principes de base, tels que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une attention particulière doit être accordée à la rédaction des clauses de mise en œuvre de ces accords-cadres afin de faire de ces derniers des outils exploitables. Celles-ci peuvent, par exemple, inclure des mécanismes de contrôle conjoints, qui prévoient la participation active des syndicats, ainsi que des processus transparents de traitement des plaintes.

Renforcer l'application de la législation

Toutes les personnes interrogées ont plaidé en faveur d'une application plus stricte des règles en matière d'emploi dans le secteur. De leur avis général, il est plus impérieux de renforcer l'application de la réglementation en vigueur que d'introduire de nouvelles règles juridiques.

Les recommandations suivantes préconisent l'adoption d'une approche « de la carotte et du bâton », selon laquelle les syndicats chercheraient à renforcer les synergies avec les autorités des transports, mais engageraient des actions en justice en cas d'insuffisances chroniques.

Renforcement des synergies avec les autorités en charge du transport routier

Les conclusions de notre étude laissent entendre que le règlement Rome I et l'application de la directive sur le détachement ne sont pas suffisamment appliqués au sein du secteur du transport routier. Ces législations jouent pourtant un rôle capital dans la lutte contre le dumping social. Les syndicats pourraient donc étudier la possibilité de renforcer la communication avec les autorités nationales en charge du transport routier, notamment par le

navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA)

²⁷ [wcms_759477.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/759477.pdf)



biais d'activités de sensibilisation. Si nécessaire, l'Autorité européenne du travail pourrait participer à cette démarche.

L'objectif de cette démarche de sensibilisation pilotée par les syndicats serait de souligner l'importance d'un recours plus systématique à la législation sur les contrats de travail, tout en tenant compte du lieu de travail habituel des conducteurs. Pour ce faire, il convient d'assurer un contrôle continu entre toutes les autorités compétentes, dont les agents de la route et les autorités chargées de contrôler le respect des règles en matière de détachement et des règles connexes.

Outre les infractions aux dispositions de Rome I et aux règles connexes, des manquements ont été constatés au niveau des règles relatives aux temps de travail et de conduite, ainsi qu'aux périodes de repos, y compris les dispositions permettant aux conducteurs de rentrer chez eux. À l'évidence, un défi commun tient à la manière dont les États membres des PECO appliquent la réglementation et infligent des sanctions aux conducteurs, plutôt qu'aux transporteurs, notamment des amendes pour infraction aux règles relatives aux temps de conduite ou aux périodes de repos, détectées lors des contrôles routiers.

Subsidiairement, les syndicats devraient continuer à faire pression pour obtenir un financement adéquat des services de contrôle, eu égard à leur rôle dans la détection précoce des violations potentielles ou du non-respect des normes juridiques pertinentes. Nos échanges avec les membres de l'ETF ont mis en évidence un mécontentement généralisé quant au nombre de contrôles, qui reste très faible au vu du nombre réel d'opérations transfrontalières.

Les syndicats nationaux devraient également formuler des exigences précises en matière de sanctions. Les sanctions imposées aux entreprises devraient être d'un niveau tel qu'elles affecteraient fortement les opérations. En outre, comme expliqué ci-dessous, les mécanismes de responsabilité conjointe et solidaire peuvent être d'une aide précieuse à l'heure d'assurer la bonne application des sanctions.

Actions en justice

Parallèlement au renforcement des synergies avec les autorités chargées de l'application de la réglementation, l'ETF et ses membres pourraient réfléchir à des actions en justice ciblées. L'objectif serait d'assurer la coordination et la direction des affaires portées devant les tribunaux aux niveaux européen et national.

Tout d'abord, une jurisprudence plus large concernant l'application de Rome I dans le secteur du transport routier constituerait un atout important dans la lutte contre le dumping social. L'article 6 du règlement 1071/2009 (tel que modifié par le paquet Mobilité) demande aux États membres de s'assurer du respect des règles de Rome I et en matière de détachement avant d'octroyer un certificat d'honorabilité. Un certain nombre d'États membres des PECO n'ont probablement pas mis en place le processus nécessaire pour assurer des contrôles réguliers. Comme l'a dit l'une des personnes interrogées : « au final, l'introduction ou non de mécanismes de contrôle est toujours subordonnée à la volonté politique d'un pays ».

Nous préconisons de se fonder sur le règlement 1071/2009 pour porter les affaires d'infractions



au droit de l'UE devant la Cour de justice de l'UE. La Commission européenne est la seule institution habilitée à intenter directement une action en justice à l'encontre d'un État membre qui ne met pas en œuvre la législation de l'UE. Elle peut le faire de sa propre initiative ou à la suite de plaintes déposées par des citoyens et des parties prenantes. Les critères de recevabilité d'une plainte sont pluriels et comprennent notamment la violation grave de dispositions de l'UE ou l'absence de procédures de recours en vertu du droit national. Par-dessus tout, la Commission applique une approche stratégique à ses mesures d'application, en donnant la priorité aux affaires qu'elle estime porter atteinte aux intérêts généraux de l'UE.²⁸

Pour augmenter les chances d'issue favorable, les affaires sélectionnées doivent présenter un intérêt politique significatif, par exemple, dans les pays où un grand nombre de violations graves passent inaperçues au point de menacer l'intégrité du marché intérieur.

Ensuite, une action en justice permet également de cibler des affaires de violation manifeste des droits des conducteurs et les porter devant les tribunaux nationaux. Ces violations comportent notamment :

- ▶ le recours à des agences de travail intérimaire pour embaucher des conducteurs de pays tiers. Cette pratique semble illégale au regard des règles applicables aux attestations de conducteur.
- ▶ le recrutement au titre de la directive relative au travail saisonnier. D'après nos échanges avec les membres de l'ETF, les transporteurs routiers invoquent de plus en plus les dispositions de la directive relative au travail saisonnier pour pourvoir les postes vacants. Or, le fret n'entre pas dans la définition du travail saisonnier, puisque les postes sont théoriquement disponibles toute l'année. Le transport de voyageurs peut relever du travail saisonnier s'il s'applique au transport touristique. Les personnes interrogées signalent également qu'il n'est pas rare que des conducteurs soient amenés à pourvoir des postes vacants dans le transport local, travail qui ne relève pas d'une occupation saisonnière.
- ▶ le faux travail indépendant.

Augmenter le nombre d'inspections transfrontalières

Conformément au règlement 2019/1149, l'Autorité européenne du travail (ELA) est compétente pour mener des inspections transfrontalières conjointes (c'est-à-dire une inspection dans un État membre menée conjointement par les autorités nationales de plusieurs États membres) ou des inspections transfrontalières concertées (menées simultanément dans deux ou plusieurs États membres). Il est important de noter que l'ELA n'est pas une inspection du travail et ne peut donc pas être considérée comme une solution adéquate pour remédier à l'insuffisance des inspections du travail au niveau national. Cela dit, l'ELA peut s'avérer utile pour accompagner les efforts des autorités nationales du travail, qui subissent souvent le handicap de la compétence territoriale.

Les syndicats du secteur des transports peuvent proposer des cas concrets dans lesquels mener des inspections transfrontalières. La demande doit émaner d'un partenaire social national, qui doit d'abord examiner le cas avec les autorités nationales avant de se tourner vers l'ELA. Notre échange informel avec un représentant de l'ELA révèle que toutes les demandes introduites par

²⁸ [EUR-Lex - 52017XC0119\(01\) - FR - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)



les syndicats ont été acceptées jusqu'à présent.²⁹

L'ETF fait toutefois remarquer que l'obligation d'épuiser d'abord les voies de recours nationales a eu un effet dissuasif, car certaines autorités nationales savaient les efforts des syndicats en vue de porter les affaires devant l'ELA. L'ETF plaide instamment en faveur d'un renforcement du mandat et de la capacité de l'ELA à mener des inspections transfrontalières et conjointes.

En 2022, l'ELA a contribué à 33 inspections transfrontalières. En 2023, ce nombre est passé à 45.

Responsabilité conjointe et solidaire nationale

La sous-traitance est une pratique largement répandue dans le transport routier. Les grandes entreprises sous-traitent le transport routier à des transporteurs plus petits, pour la plupart établis en Europe centrale et orientale. La sous-traitance permet au contractant principal d'externaliser ses coûts et de réduire sa responsabilité potentielle en tant qu'employeur. Il n'est pas rare qu'une grande entreprise qui ne possède aucun véhicule, ou une flotte réduite, recoure massivement à la sous-traitance.

Le mouvement syndical européen réclame depuis longtemps l'introduction dans la législation européenne d'un mécanisme solide de responsabilité conjointe et solidaire, en vertu duquel le contractant principal se verrait tenu responsable des infractions commises tout au long de la chaîne de sous-traitance. C'est un combat difficile. Si ce mécanisme a été introduit dans un certain nombre d'instruments, cette démarche n'a pas été faite de manière inconditionnelle ni globale.³⁰

Les syndicats nationaux devraient donc mener des campagnes en faveur d'un renforcement de la législation nationale. Un exemple de bonne pratique vient de la Belgique, pays qui a introduit, lors de sa transposition des règlements 1071/2009 et 1072/2009, une loi rendant le contractant principal, le transporteur et les intermédiaires coresponsables du respect d'un certain nombre d'obligations légales, notamment l'obtention d'une licence valide, le respect des règles relatives aux temps de conduite et aux périodes de repos, et le fait de ne pas pratiquer le cabotage illégal.³¹ Le contractant, le transporteur et les intermédiaires sont également responsables conjointement en cas de pratique de prix anormalement bas, ce qui peut en fait révéler une violation des droits sociaux. Cette loi vise à dissuader les entreprises de faire appel à des sous-traitants qui ne respectent pas leurs obligations légales. Elle cherche également à réduire la pression à la baisse des coûts exercée par les grands entrepreneurs sur les plus acteurs de taille plus modeste au sein d'une chaîne de sous-traitance.

²⁹ À partir de septembre 2023

³⁰ [La responsabilité dans les chaînes de sous-traitance : règles nationales et nécessité d'un cadre européen \(europa.eu\)](https://europa.eu)

³¹ Article 43 de la loi du 15 juillet 2013 relative au transport routier de marchandises



1.3 Remédier aux lacunes du cadre juridique actuel

Le cadre juridique dans le secteur du transport routier est dense et, du moins en théorie, relativement solide par rapport aux autres secteurs. Si une application plus rigoureuse de la législation est la principale recommandation de ce rapport, le fait d'apporter de nouveaux changements juridiques permet également de renforcer l'application des droits légaux existants. À cet égard serait visée la réglementation des pratiques de sous-traitance et la protection accrue des travailleurs migrants.

Une directive de l'UE sur la sous-traitance

Comme décrit dans ce rapport, la modalité d'emploi la plus courante consiste à embaucher des conducteurs de pays tiers par l'intermédiaire de filiales établies dans les États membres des PECO et à les mettre à la disposition des sociétés mères, dont le siège se situe dans des États membres où le coût de la main-d'œuvre est plus élevé. Une directive de l'UE sur la sous-traitance permettrait donc de limiter le recours à l'externalisation ou à la sous-traitance lorsque le transport routier constitue l'activité principale du contractant principal. Les activités de transport devraient être traitées en interne, et non être confiées à des filiales ou à d'autres intermédiaires établis dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est moins élevé.

Une directive de l'UE sur la sous-traitance serait également l'occasion d'introduire un mécanisme complet de responsabilité conjointe et solidaire dans la chaîne de sous-traitance.

Les syndicats d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme celui de la viande ⁽³²⁾) ou de la construction ⁽³³⁾ , montent également au créneau pour exiger une réglementation plus stricte des pratiques de sous-traitance. Les prochaines élections européennes de 2024 devraient constituer un jalon important pour ces campagnes syndicales.

Droits renforcés pour les travailleurs migrants

Les différentes directives sur l'immigration, notamment la directive sur le permis unique, devraient prévoir des garanties supplémentaires de l'UE afin de prévenir les pratiques de recrutement abusives. En particulier :

- ▶ le paiement de frais de recrutement par le travailleur devrait être interdit. Bien que cette pratique ait lieu dans un pays tiers, il convient de préciser qu'un employeur de l'UE a le devoir de garantir le versement d'un salaire complet et que le recours à un intermédiaire du travail imposant des frais de recrutement au travailleur est passible de sanctions.
- ▶ Le paiement des salaires par virement bancaire par opposition à un paiement en espèces devrait devenir obligatoire. Cette obligation s'avère essentielle afin de réduire le travail non déclaré, lutter contre la fraude aux cotisations de sécurité sociale et faciliter les inspections.

32 Chaînes de sous-traitance et intermédiaires du travail : L'EFFAT réclame une initiative européenne contraignante | EFFAT - Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
33 <https://www.limitsubcontracting.eu/>



Enfin, ce rapport a mis en évidence la manière dont les conducteurs de pays tiers se retrouvent en situation de vulnérabilité en raison du recours à des contrats précaires. À cet égard, les règles de l'UE actuelles relatives à la délivrance des attestations de conducteur accroissent fortement la dépendance du conducteur vis-à-vis de son employeur. Une révision ciblée du règlement 1072/2009 pourrait donc s'avérer nécessaire pour améliorer la position des travailleurs lors de la négociation de leurs conditions d'emploi.

Deux options peuvent être envisagées :

La première consiste à délivrer l'attestation directement au conducteur. Elle devient alors la propriété du travailleur, ce qui permet à ce dernier de choisir librement son employeur. D'un côté, cette option présente l'avantage clair de responsabiliser le travailleur. Mais, de l'autre, les entreprises pourraient en profiter pour se dérober à leurs responsabilités d'employeurs, notamment en ce qui concerne la vérification de la légalité de l'emploi et de la possession des qualifications appropriées.

La seconde consiste à retenir l'idée que l'attestation appartient à un seul employeur. Cette option s'accompagnerait alors d'une réglementation plus stricte interdisant des pratiques telles que le recours des contrats à durée déterminée successifs pour accomplir des tâches identiques ou similaires. Qui plus est, une attestation devrait avoir une validité minimale de six mois. Comme indiqué au chapitre 2, de nombreux États membres ont introduit une période d'emploi minimale de six mois avant que le travailleur ne puisse commencer à bénéficier de ses droits à la sécurité sociale. Une attestation de minimum six mois dissuaderait fortement les employeurs d'avoir recours à des contrats excessivement précaires dans le but d'économiser des coûts en matière de cotisations de sécurité sociale.

Cette option offre l'avantage de garantir un certain degré de responsabilité en matière d'embauche de conducteurs de pays tiers. Mais l'inconvénient est que l'application de ces conditions peut s'avérer difficile dans la pratique, comme on le voit pour d'autres droits légaux en vigueur dans le secteur.



CONCLUSIONS

Cette étude a étudié méthodiquement le problème des violations des droits du travail et des droits sociaux des conducteurs de pays tiers, essentiellement recrutés par des transporteurs routiers enregistrés dans les États membres des PECO. Cette question doit être analysée dans le contexte plus large des pratiques de dumping social qui sont monnaie courante dans le secteur du transport routier de l'UE depuis une décennie, caractérisées par le remplacement des conducteurs des États membres des PEO par des conducteurs employés selon les normes des États membres des PECO. Le fait que les grands transporteurs routiers transnationaux ayant leur siège dans les pays d'Europe occidentale fassent constamment appel à de petits sous-traitants de transport routier établis dans les États membres des PECO a précipité la détérioration des conditions de travail et des niveaux de rémunération pratiqués par le secteur, et ce partout en Europe. En conséquence, le secteur pâtit d'un taux croissant de vacance de postes, en particulier au lendemain de la pandémie de COVID-19, alors que les secteurs à bas salaires, notamment ceux du transport et de l'entreposage, connaissent une croissance négative de l'emploi.

Il est toutefois nécessaire pour les principaux acteurs du secteur du transport routier de l'UE de maintenir une réserve de main-d'œuvre précaire et de soutenir un modèle d'entreprise reposant sur l'externalisation des coûts de la main-d'œuvre. Par conséquent, des travailleurs vulnérables sont de plus en plus souvent recrutés en dehors de l'UE par des transporteurs situés dans les États membres des PECO. Comme le montre l'étude, ces entreprises commettent de nombreuses violations des droits sociaux et du travail afin de créer une main-d'œuvre docile et de museler le pouvoir de négociation des conducteurs de pays tiers.

Certes, le problème des mauvaises conditions de travail dans le secteur européen des transports a été reconnu. Les règles détaillées énoncées dans le paquet « Mobilité » visent à protéger les droits du travail des conducteurs, notamment leur travail détaché, et les règles relatives aux temps de conduite et aux périodes de repos. Il existe également un important arsenal législatif européen régissant l'emploi des travailleurs de pays tiers. La mise en œuvre de ces lois et, en tout premier lieu, l'application du paquet « Mobilité », en particulier par les États membres des PECO, ont toutefois été lymphatiques. En outre, cette étude a identifié d'importantes lacunes au niveau de l'interdiction du dumping social au sein des chaînes de sous-traitance et de la protection des droits du travail et des droits sociaux des conducteurs ressortissants de pays tiers.

Seul un renforcement de l'action syndicale en faveur de la lutte contre l'exploitation des conducteurs de pays tiers et contre les pratiques de dumping social dans le secteur du transport routier de l'UE permettrait de remédier à ces lacunes. Comme ce rapport l'explique très clairement, cet objectif ne peut être atteint qu'à travers un changement systémique appuyé par les autorités publiques aux niveaux européen, transfrontalier et national. Les syndicats doivent être reconnus comme des acteurs essentiels de ce processus, grâce à des efforts redoublés et conjoints de renforcement des capacités et, surtout, à une participation accrue au dialogue social sectoriel à tous les niveaux.