



Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe

Conditions sociales dans le transport par autobus et autocar en Europe

Boîte à outils de bonnes pratiques

Ce document a été préparé dans le cadre du projet « Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe » par wmp consult. Le projet a reçu le soutien financier de l'Union européenne sous la ligne budgétaire « 04 03 01 05 - Actions d'information et de formation pour les organisations de travailleurs ». Les informations et opinions exprimées dans le présent rapport reflètent celles de leurs auteurs. La Commission Européenne décline toute responsabilité quant à l'utilisation pouvant être faite des informations contenues dans le présent document.

Commandité par le partenaire du projet

Fédération européenne des travailleurs des transports (FET)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe



Publié par

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tel.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de



Auteurs

wmp consult – Wilke Maack GmbH
Katrin Vitols, Eckhard Voss
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg
Tel: +49 40 43278743
info@wilke-maack.de
www.wilke-maack.de



Février 2022



Avec le soutien financier
de l'Union Européenne

RÉSUMÉ

L'étude scientifique a analysé les tendances économiques du transport routier de passagers par bus et autocar, les effets de la pandémie de COVID-19 et l'impact de ces développements sur les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars du secteur. En outre, l'étude a cherché à déterminer dans quelle mesure les réglementations nationales et européennes, et en particulier le dialogue social et les conventions collectives de travail (ci-après CCT) dans certains États membres, façonnent et améliorent les conditions sociales et de travail des conducteurs du secteur. En particulier, l'étude a examiné le contenu des CCT qui peuvent aborder, atténuer et réglementer les défis identifiés en ce qui concerne les conditions de travail et les conditions d'emploi des conducteurs. En ce qui concerne les modes de transport par bus et autocar, l'étude a porté sur les services réguliers (interurbains), les services réguliers spéciaux et les services occasionnels. Les transports publics urbains n'ont pas été couverts par cette étude.

L'étude faisait partie du projet financé par l'UE « Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe », réalisé par la FET. En plus de l'étude, un autre produit du projet était une boîte à outils qui fournissait des exemples de bonnes pratiques permettant de relever les défis posés par les développements négatifs et d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. L'étude se fonde sur des recherches menées dans onze États membres de l'UE (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie, Suède, Pays-Bas, Slovaquie et République tchèque). La méthodologie de l'étude a consisté en une analyse approfondie de la littérature, des entretiens avec des représentants syndicaux dans les pays étudiés et des discussions dans trois ateliers transnationaux organisés en 2021. Ce résumé reprend les principales conclusions de l'étude.

Le secteur des bus et autocars est un pilier important du transport national et international de passagers en Europe. En outre, le secteur est important pour les États membres de l'UE en raison de son importance économique et de son importance pour le marché du travail, car le secteur est à forte intensité de main-d'œuvre.

La pandémie de Covid-19 et les tendances du marché ont de graves répercussions sur le secteur des bus et autocars et sur les conditions de travail des conducteurs

Cependant, le secteur a été durement touché par la pandémie de COVID-19 et de grandes parties de celui-ci ont été paralysées, avec les conséquences correspondantes pour les travailleurs du secteur. Le secteur des bus et des autocars a connu une perte d'activité particulièrement spectaculaire en raison des restrictions de voyage et des changements de comportement des clients. Surtout pendant les pics de la pandémie, les affaires se sont largement effondrées. Dans le segment très touché des services occasionnels en particulier, la menace de faillite est devenue réelle pour de nombreux opérateurs, sans les vastes programmes d'aide gouvernementaux. Tous les pays étudiés ont accordé des aides financières et des mesures d'urgence aux entreprises pendant la crise du COVID 19. Néanmoins, le volume d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars a diminué. Les entreprises qui ne disposaient pas d'un modèle économique mixte et qui ne pouvaient pas passer à d'autres secteurs d'activité ont été particulièrement touchées. Les chauffeurs des compagnies de bus et d'autocars concernées ont travaillé à temps réduit, voire pas du tout. En particulier, l'emploi marginal a été réduit. En outre, de nombreux conducteurs ont quitté le secteur, pour travailler dans d'autres secteurs tels que la logistique ou le transport routier.

Les subventions au chômage partiel ont joué un rôle majeur dans tous les pays étudiés et ont permis d'éviter des licenciements à grande échelle. Cependant, les subventions au chômage partiel se sont accompagnées d'importantes pertes de revenus pour les conducteurs, puisqu'elles ne compensent qu'une partie du paiement du salaire. En outre, les conducteurs couraient de graves risques sanitaires dus à la contagion, car ils étaient souvent en contact étroit et parfois sans protection avec les passagers. En outre, les conducteurs de bus et d'autocars ont été fortement affectés par la fermeture des toilettes et des restaurants pendant les confinements, car ils n'avaient pas accès à ces infrastructures pendant leurs pauses. Il convient de noter.

Des conditions sociales et de travail pénibles et peu attrayantes entraînent une pénurie de conducteurs

La libéralisation du marché du transport de passagers et l'augmentation de la concurrence ont eu un impact négatif important sur les conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. Les coûts de personnel représentent une part importante du coût du transport et les conditions de concurrence, associées à des intentions de rentabilité élevées, ont conduit à des tentatives d'optimisation des ressources humaines et de réduction des coûts d'exploitation, en particulier des coûts de main-d'œuvre. L'«optimisation» des ressources humaines du point de vue de la direction conduit à un emploi atypique, à un sous-effectif avec les conséquences correspondantes sur la charge et l'intensité du travail des employés restants, ainsi que des conséquences négatives sur la rémunération des conducteurs. En outre, le passage à la sous-traitance est allé de pair avec des perspectives d'emploi incertaines, des contrats de travail à durée limitée ou précaires, et des salaires imprévisibles pour les conducteurs de bus et d'autocars.

Le faible revenu des conducteurs de bus et d'autocars crée des pressions et des incitations à travailler de longues heures et à faire des heures supplémentaires afin d'obtenir un salaire adéquat. En outre, la rémunération des conducteurs est souvent très variable, les variations d'une semaine à l'autre et d'une saison à l'autre étant courantes. Les suppléments, par exemple pour les longs voyages à l'étranger, sont des sources de revenus indispensables pour certains conducteurs. Certains conducteurs ont des contrats de travail à temps partiel (involontaire) (BE, NL), des contrats de travail à durée indéterminée (NL dans le passé), sont payés à l'heure (DK) ou travaillent en équipes fractionnées, de sorte que les employeurs ne doivent payer que le temps de travail effectivement demandé. Dans certains pays (CZ, NL, IT), on fait appel à des conducteurs officiellement retraités qui souhaitent augmenter le montant de leur faible pension en continuant à travailler. Pour les employeurs, l'avantage d'employer des conducteurs retraités est que toutes les cotisations de sécurité sociale ne doivent pas être payées.

En général, il n'est pas rare dans le secteur des bus et autocars de travailler avec des effectifs aussi réduits que possible. Avant le début de la pandémie, les heures supplémentaires et les neuf heures de repos réduites devenaient la norme et un élément typique du tableau de service des conducteurs. Cette situation est principalement due à l'efficacité des coûts et à la maximisation des profits de la part des opérateurs de transport de passagers, mais elle met également en évidence la pénurie massive de conducteurs dans le secteur. En outre, toutes les tâches effectuées par les conducteurs de bus et d'autocars ne sont pas considérées comme du temps de travail par les employeurs et les conducteurs sont payés pour un travail inférieur à celui qu'ils effectuent réellement. Le temps que les conducteurs passent à se déplacer vers et depuis les véhicules se situe aussi souvent dans les périodes de repos.

En outre, la pression du temps augmente. Souvent, les horaires du transport routier de passagers sont trop serrés et ne tiennent pas compte des retards dus, par exemple, aux embouteillages ou aux exigences particulières des passagers. En raison des exigences professionnelles excessives, les conducteurs de bus et d'autocars souffrent de niveaux élevés de stress professionnel.

Un autre problème est l'annonce tardive (et aussi les annulations) des équipes et des horaires de travail irréguliers. La brièveté des délais de préavis est généralement le résultat de la volonté des exploitants de bus et d'autocars d'être aussi flexibles que possible, d'éviter des coûts supplémentaires lorsque les employés sont appelés à prendre des jours de congé, et de la pression exercée par les clients pour qu'ils acceptent des voyages précipités. Il est assez fréquent dans le secteur des bus et des autocars que les chauffeurs ne soient informés de leur prochaine mission que l'après-midi de la veille.

Cela ne permet pas aux chauffeurs de faire de la planification et affecte négativement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des chauffeurs de bus et d'autocars, qui est déjà déséquilibré en raison des longues heures de travail. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est en outre menacé par de longues périodes de travail sans jours de repos, notamment par des voyages internationaux occasionnels qui relèvent de la dérogation des 12 jours.

En outre, les infrastructures en Europe sont marquées par un manque général d'aires de repos pour les grands véhicules et de lieux adéquats pour les pauses et les repos. En outre, certains logements payés par les employeurs ne répondent pas aux normes moyennes et sont, par exemple, partagés par plusieurs conducteurs.

Assurer un minimum de conditions sociales et de travail de travail : Législation européenne et nationale

Les représentants syndicaux ont souligné, lors des entretiens ciblés et des ateliers, que le processus de libéralisation ne s'est pas accompagné d'un processus parallèle de harmonisation sociale. Les conditions sociales dans le transport routier sont affectées dans une large mesure par les réglementations au niveau de l'UE. La législation européenne poursuit l'objectif d'assurer une protection sociale adéquate des conducteurs dans le secteur des transports en créant des normes de travail minimales (par exemple, la directive 2002/15/CE sur la conduite et le temps de travail, les règlements (CE) 561/2006 et (UE) 2020/1054 sur les périodes de repos et les pauses, la directive 2006/22/CE sur le contrôle de l'application, etc.) Cette législation représente un niveau minimum qui peut être amélioré et dépassé par la législation nationale des États membres. Cependant, dans les pays que nous avons étudiés, les réglementations européennes ont été mises en œuvre sur une base individuelle. Les réglementations nationales fixent souvent des normes minimales en matière de conditions sociales, par exemple en ce qui concerne les salaires minimums légaux et d'autres aspects, tels que les contrats de travail, le droit à des vacances minimales, la réglementation sur les heures de travail et les heures supplémentaires, la qualification et la santé et la sécurité au travail. En outre, certains éléments du système de sécurité sociale jouent un rôle déterminant dans les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars. La sécurité sociale en matière de chômage, de maladie et de retraite varie fortement d'un pays à l'autre. Alors que certains systèmes de sécurité sociale dans les études de cas de nos pays fournissent des prestations sociales complètes, d'autres ne garantissent que des niveaux minimaux de sécurité sociale.

Comblent les lacunes de la législation et améliorer les conditions d'emploi et de travail

L'étude a montré comment diverses formes de réglementation peuvent prévenir et atténuer les conséquences négatives de l'évolution du marché. En outre, l'étude a fortement démontré que, outre la législation sociale européenne et nationale et les systèmes de sécurité sociale, les CCT et autres résultats du dialogue social constituent une autre couche très importante de la réglementation sociale dans le secteur. Les recherches menées dans les onze États membres montrent que le dialogue social a permis d'améliorer les conditions de travail et d'emploi dans les pays. Par exemple, dans certains pays, les régimes d'assurance sociale ne fournissent qu'une base minimale sur laquelle les partenaires sociaux négocient des améliorations. Toutefois, dans le cadre des fonds sociaux et des CCT, les paiements de pension (BE, DK, ES en partie, FR), les indemnités de maladie et les prestations de santé (DK, SK en partie, ES en partie, SE) et les prestations de chômage partiel (IT) ont été revalorisés. Les négociations collectives et les CCT en particulier ne complètent pas seulement les dispositions légales existantes mais comblent les lacunes et prévoient des dispositions plus spécifiques qui sont nécessaires pour décentrer les conditions de travail et de rémunération.

Les CCT jouent un rôle important dans l'élaboration des conditions d'emploi et de travail en réglant les questions critiques relatives aux conditions sociales. Dans de nombreux pays, la législation nationale fixe le plus souvent une base à partir de laquelle les CCT nationales ou sectorielles peuvent s'écarter au profit des employés. Les CCT sectorielles couvrant l'ensemble du pays jouent un rôle important dans le secteur des bus et autocars dans de nombreux pays étudiés. Dans deux pays (DE, ES), la négociation collective au niveau régional est également importante.

L'extension des CCT et une couverture élevée établissent un plancher pour les salaires et autres conditions de travail et créent des conditions de concurrence équitables pour les entreprises opérant sur des marchés similaires, empêchant ainsi le dumping social. Dans un certain nombre de pays étudiés, les CCT ont été déclarées généralement contraignantes pour l'ensemble du secteur des bus et autocars (BE, CZ, FR, NL, SK dans le passé) ou ont un taux de couverture très élevé (AT, DK, IT, ES, SE). Dans la plupart des pays, les CCT au niveau de l'entreprise ne peuvent s'écarter des réglementations des CCT sectorielles que si elles ont l'accord des syndicats et/ou améliorent généralement les conditions sociales des employés par rapport aux réglementations de la CCT sectorielle. En Slovaquie, les conventions collectives au niveau de l'entreprise sont actuellement les seuls accords de négociation collective dans le secteur des bus et des autocars.

Les CCT réglementent un grand nombre d'aspects de l'emploi et des conditions de travail et améliorent les normes minimales prévues par le droit du travail ou réglementent des aspects qui ne sont pas du tout prévus par le droit du travail. La renégociation permanente des CCT permet également de réagir rapidement aux nouvelles tendances économiques. En outre, les CCT créent un cadre transparent auquel les travailleurs peuvent facilement se référer et faire valoir leurs droits. Les CCT comprennent une compilation d'aspects qui ciblent les défis identifiés en matière de conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. Les études de cas par pays ont montré que les CCT de nombreux pays réglementent des aspects très similaires. Des aspects réglementaires similaires sont par exemple les règles sur le temps de travail hebdomadaire, les suppléments pour les heures supplémentaires, la définition et les primes pour le travail de nuit, les suppléments pour le travail le week-end et/ou les jours fériés, les dispositions relatives aux voyages dépassant un certain nombre d'heures et/ou aux voyages à l'étranger, ainsi que la formation. Si les aspects réglementaires sont très similaires, le contenu réglementaire, en revanche, n'est pas le même.

En ce qui concerne la rémunération, les niveaux de salaire varient fortement d'un pays à l'autre et les classes de rémunération ou les classifications des groupes de salaires sont différentes. Les grades et les classifications dépendent souvent de la qualification et/ou de l'ancienneté des conducteurs de bus et de cars. Plusieurs CCT contiennent des dispositions sur les allocations d'ancienneté (AT, BE, FR, NL, ES en partie, SE). En ce qui concerne les indemnités d'ancienneté, une distinction peut être faite entre les années de service dans une seule et même entreprise (AT) et les années d'expérience (BE, FR, NL, ES en partie, SE). Ce dernier point est particulièrement avantageux pour les employés, car les droits restent en place lorsque les employés changent d'employeur. Dans certains des pays étudiés, les CCT prévoient le versement d'une prime de 13 mois (prime de Noël). En outre, bien que les montants diffèrent fortement d'un pays à l'autre, toutes les CCT prévoient des suppléments pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail le week-end et les jours fériés.

Il existe également des dispositions spéciales pour les longs voyages et les absences de 24 heures ou plus dans de nombreuses CCT. Certaines CCT prévoient le paiement d'un certain forfait journalier, tandis que d'autres CCT prévoient une combinaison de remboursements, par exemple pour les frais de déplacement ou sous forme d'indemnités de repas.

Un certain nombre de CCT (CZ, DE en partie, DK, NL, ES en partie) étendent les droits aux congés légaux prévus par la législation nationale. Plusieurs CCT garantissent également des jours de congé supplémentaires pour des occasions particulières. Il s'agit, par exemple, des jours consacrés aux soins des enfants malades, aux mariages ou aux funérailles de parents. Il convient de noter que ces réglementations sur les jours de congé supplémentaires peuvent, dans un sens plus large, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des conducteurs.

Les réglementations qui sont assez communes dans toutes les CCT analysées concernent la formation continue pour conserver le certificat d'aptitude professionnelle (code 95) conformément à la directive 2003/59/CE. Les CCT stipulent que les frais de formation dans le cadre du certificat sont à la charge de l'employeur et que le temps consacré à la formation compte comme temps de travail et doit donc être remboursé.

Certains services de bus et d'autocars sont très saisonniers (par exemple, influencés par les pics touristiques, les vacances scolaires). En ce qui concerne la flexibilisation de l'emploi, certaines CCT prévoient des réglementations spéciales pour les travailleurs saisonniers et certaines font référence à la possibilité de comptes de temps de travail.

D'autres CCT garantissent des durées minimales de travail ou des règlements spéciaux à durée déterminée. Dans ce contexte, le règlement sur les contrats à durée déterminée peut également s'écarter de la législation nationale.

Outre les CCT, les institutions communes et les autres activités des partenaires sociaux, par exemple dans le cadre des fonds sociaux, créent une base stable supplémentaire pour la coopération et l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des conducteurs de bus et d'autocars. Des fonds sociaux ont été établis conjointement par les partenaires sociaux en Belgique, au Danemark, en France et en Italie. Les activités du fonds sont généralement financées par les employeurs et les employés - ou par les employeurs uniquement - et se concentrent sur l'amélioration des conditions dans le secteur. Elles comprennent, entre autres, des offres et le financement de la formation et de la formation continue ainsi que des prestations sociales spéciales pour étendre la sécurité sociale.

Les défis de la négociation collective

La recherche a montré que les CCT garantissent les conditions sociales des conducteurs en répondant et en éliminant les défis que les tendances économiques ont causés à l'emploi et aux conditions de travail des conducteurs. Toutefois, cela ne doit pas occulter le fait qu'un certain nombre de défis subsistent. Celles-ci ont pour origine les conséquences négatives des tendances et des conditions économiques, mais sont également fondées sur des suppositions concernant la force et la puissance des syndicats. Il convient également de souligner que ces défis ont été observés par un grand nombre de représentants syndicaux dans tous les pays étudiés, et peuvent donc être compris comme des problèmes existant dans de nombreuses régions d'Europe.

Le problème des bas salaires

Selon les représentants syndicaux, une question concernant les conditions de travail qui joue un rôle majeur est le fait que de nombreuses CCT sectorielles n'ont pas été en mesure jusqu'à présent d'atténuer le problème des bas salaires dans le secteur. Pour de nombreux conducteurs de bus et d'autocars, les revenus restent trop faibles. Les chauffeurs doivent continuer à compenser les bas salaires en effectuant un grand nombre d'heures de travail et d'heures supplémentaires et en effectuant de longs voyages internationaux.

Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Un autre problème concernant les conditions de travail que la plupart des CCT n'ont pas réussi à résoudre est le mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée des conducteurs. Le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée est causé par les longues heures de travail, mais aussi par la forte pression exercée par la disponibilité permanente des conducteurs pour l'employeur. Ce problème est également lié au fait que les équipes sont souvent annoncées (trop) tard et qu'il existe une incertitude générale quant au nombre précis d'heures de travail et aux horaires exacts dans les programmes de travail des conducteurs. Il convient également de noter que la planification du personnel et les tableaux de service sont principalement réglementés au niveau de l'entreprise et ne font pas partie de la CCT sectorielle. Seule la CCT sectorielle des conducteurs de bus et d'autocars au Danemark et aux Pays-Bas réglemente le moment de la notification préalable des horaires. En outre, dans de nombreux pays, le nombre d'heures de travail varie considérablement, notamment pour les conducteurs de bus et d'autocars qui ne sont pas employés selon un nombre d'heures fixe.

La pénurie de conducteurs

Dans le même temps, les études de cas nationales ont démontré une forte augmentation de la pénurie de conducteurs - que l'on qualifie même « d'urgence pour les conducteurs » - dans tous les pays étudiés. Il faut toutefois tenir compte du fait que l'offre et la demande varient d'une région à l'autre et d'une mer à l'autre, notamment en ce qui concerne le transport occasionnel par bus et autocar. L'évolution démographique est très visible dans le secteur des bus et des autocars : un pourcentage important de chauffeurs de bus et d'autocars a plus de 50 ans et il y a même des chauffeurs en activité qui ont atteint l'âge de la retraite. En outre, il y a très peu de jeunes conducteurs. Les tentatives de recrutement de nouveaux conducteurs ont largement échoué jusqu'à présent. En raison de la baisse de la demande provoquée par la pandémie

de COVID-19 et des pertes de revenus, le secteur est en train de connaître une nouvelle fluctuation de l'emploi. Les représentants syndicaux ont souligné qu'ils ne supposent pas que les conducteurs qui ont changé de secteur reviendront facilement dans le secteur des bus et des autocars, car les conditions de travail dans ce secteur sont considérées comme mauvaises par rapport à de nombreux autres secteurs.

Il y a également un manque général de conductrices dans le secteur. Les raisons de la faible participation des femmes dans le secteur des transports résident dans les mauvaises conditions de travail (y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), la sécurité (expériences de harcèlement et de violence), les stéréotypes et la discrimination liés au genre. En outre, les représentants syndicaux établissent un lien étroit entre le problème général de la pénurie de conducteurs et les mauvaises conditions de travail. Les mauvaises conditions de travail - en particulier les bas salaires et le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée - rendent la profession moins attrayante lorsqu'il s'agit de recruter de nouveaux conducteurs et donnent aux conducteurs existants une raison de changer de secteur. En définitive, le manque de candidats a également un impact négatif sur les conducteurs travaillant dans le secteur, car il entraîne des heures supplémentaires, des remplacements imprévus, des pauses et des temps de repos raccourcis. La pénurie de chauffeurs n'a pas encore été abordée dans les CCT. Dans certains pays, les initiatives prises dans le cadre du dialogue social ou les mesures politiques visant à augmenter le nombre de candidats (par exemple, l'abaissement de l'âge des conducteurs ou la réduction de la période de formation) n'ont pas pu être couronnées de succès jusqu'à présent. Ces initiatives sont considérées dans une certaine mesure comme des « changements cosmétiques » par les représentants syndicaux, car elles ne s'attaquent pas au véritable problème des mauvaises conditions de travail dans le secteur.

Le manque d'infrastructures

En outre, il existe également des défis à la négociation collective qui se situent en dehors du champ d'application des CCT et qui sont généralement difficiles à traiter dans leur cadre. Il s'agit notamment du manque d'infrastructures (installations sanitaires, restaurants, hébergement) pour les chauffeurs de bus et d'autocars. Dans trois pays seulement (IT, NL et SE), les CCT font référence à des exigences spécifiques en matière d'infrastructures.

Faible application et mise en œuvre des règles

Un autre défi à la négociation collective dans le secteur est le dumping social en raison des pratiques commerciales déloyales et du contournement et de la violation des règles. En général, les représentants syndicaux considèrent que les principaux problèmes de la législation sont liés à la faiblesse de son application et de son contrôle dans les États membres. La directive sur le contrôle de l'application de la législation 2006/22/CE établit des niveaux minimaux de contrôles routiers à effectuer chaque année par les États membres et exige la communication d'informations sur les contrôles et les infractions constatées dans les rapports nationaux. La répartition des infractions constatées au bord de la route en 2017-2018 se répartit principalement dans les catégories suivantes : infractions aux temps de repos (27 %), aux temps de conduite (18 %), aux appareils de contrôle (17 %), aux enregistrements des temps de conduite (16 %) et aux pauses (15 %).

Les représentants syndicaux ont signalé, lors d'entretiens et de conférences, que le détachement illégal de travailleurs par le biais d'agences de travail temporaire étrangères et le contournement des réglementations en matière de cabotage constituaient un problème dans certains pays avant le début de la pandémie de COVID-19, mais qu'ils n'ont pas joué de rôle depuis, la demande de transport de passagers par bus et autocar étant généralement faible. Un problème fondamental apparaît toutefois dans le faible nombre de contrôles et la faiblesse des sanctions pour certaines infractions. Les représentants font également état de graves pénuries de personnel au sein des autorités d'inspection dans divers pays.

D'autres défis apparaissent dans le manque d'application correcte du contenu des CCT et le problème de pousser les employeurs à respecter les termes et conditions des accords. Le problème général de l'équilibre des pouvoirs entre les employeurs et les employés est lié à cette question. Certains chauffeurs ne sont pas disposés à se plaindre de mauvaises conditions de travail par crainte d'être punis par l'employeur, par exemple en étant exclus de circuits lucratifs, comme les voyages internationaux.

Force et adhésion des syndicats

Dans certains pays, le manque de syndicalistes parmi les chauffeurs de bus et d'autocars constitue également un défi. Bien que les données sectorielles soient rares, on peut supposer que la densité syndicale varie considérablement d'un pays à l'autre. Les pays qui lient les prestations sociales à l'appartenance à un syndicat s'en sortent généralement bien (par exemple, le taux de syndicalisation au Danemark est de 71-73%). Les chauffeurs de bus et d'autocars travaillent généralement seuls et sont donc difficiles à organiser. Si la densité syndicale diminue dans le secteur, cela pourrait avoir des conséquences sur les résultats des actions syndicales (par exemple les grèves), sur la représentativité et donc sur la condition préalable pour que les CCT soient généralement contraignantes.

En outre, la position des syndicats dans le système de négociation n'est pas toujours assurée. Les représentants syndicaux ont fait état d'associations d'employeurs désintéressées dans les processus de négociation collective, qui ne veulent pas du tout conclure les négociations ou font traîner la conclusion des négociations inutilement.

De bonnes perspectives d'avenir en raison de la pénurie de chauffeurs ?

La pénurie de conducteurs est un problème sérieux pour le secteur dans tous les pays étudiés. Les études menées dans les pays indiquent un pourcentage élevé de conducteurs d'âge mûr, de conducteurs à l'âge de la retraite, et très peu de jeunes conducteurs. En outre, il y a rarement des conductrices, ce qui signifie qu'une grande partie du marché du travail n'est pas utilisée dans le secteur des bus et autocars. En outre, la pandémie de COVID-19 a déclenché une vague de fluctuation de l'emploi dans le secteur, ce qui aggrave encore la pénurie de conducteurs existante.

La raison souvent invoquée par les associations d'employeurs pour expliquer le manque de chauffeurs est la faible attractivité du métier. Toutefois, les représentants syndicaux ont souligné, lors d'entretiens ciblés et d'ateliers, que la pénurie de chauffeurs n'est pas tant due à « l'attrait du métier » qu'aux mauvaises conditions sociales et de travail des chauffeurs du secteur. En ce qui concerne les conditions de travail, les bas salaires, les longues heures de travail et les horaires de travail, en particulier, sont considérés comme responsables de la pénurie de main-d'œuvre. Il est donc évident que la pénurie de conducteurs pourrait être combattue par l'amélioration des conditions de travail. En outre, les représentants syndicaux ont souligné que ces questions pouvaient être traitées dans le cadre des négociations collectives et que des solutions pouvaient être trouvées dans le cadre du dialogue social et des CCT. Par exemple, une possibilité d'amélioration réside dans une augmentation des salaires, qui réduirait également la nécessité d'un nombre élevé d'heures de travail, avec des conséquences bénéfiques pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Afin de garantir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les horaires de travail doivent éviter les « heures creuses » (c'est-à-dire tard le soir, tôt le matin, le week-end ou les jours fériés). En ce qui concerne l'annonce tardive des équipes, une meilleure planification du personnel, qui permettrait aux conducteurs d'anticiper plus longtemps à l'avance les heures de travail et de repos, pourrait résoudre le problème.

La pression temporelle créée par un calendrier serré pourrait être réduite par la mise en place de calendriers réalistes. En ce qui concerne le stress professionnel causé par la présence de passagers à bord, les personnes interrogées ont fait état de programmes de formation réussis qui améliorent la gestion et la résistance au stress mental. Ces aspects s'appliquent également à l'amélioration de l'emploi des femmes dans le secteur des transports : les questions pertinentes pour l'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans le secteur se retrouvent souvent dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la formation, le recrutement et l'égalité salariale. Dans l'ensemble, la création de conditions permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considérée comme un facteur clé pour rendre la profession plus attrayante.

Pour ce qui est de l'avenir, il est peu probable que la pénurie de conducteurs se résorbe d'elle-même ; au contraire, le problème va se poursuivre ou s'éterniser. La baisse de la demande de conducteurs de bus et d'autocars causée par la pandémie de COVID-19 n'a fait que repousser le problème de la pénurie de conducteurs.

L'évolution démographique des conducteurs employés dans le secteur s'intensifiera au fil du temps. En outre, les conducteurs qui ont changé de secteur pendant la pandémie ne sont pas censés revenir dans le secteur des bus et autocars. De nombreux chauffeurs sont passés aux transports publics, où les conditions d'emploi et de travail sont meilleures, et ils ont donc peu d'incitations à revenir au secteur des bus et autocars.

Une question clé sera de savoir comment la pénurie de chauffeurs peut être utilisée pour améliorer les conditions sociales dans le secteur des bus et autocars. La pénurie de conducteurs et la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur par de meilleures conditions sociales et de travail devraient créer de nouveaux points de départ et leviers pour le travail syndical et contribuer à faire valoir les intérêts et les revendications des employés. Les points de départ pourraient certainement être une rémunération équitable et la garantie d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que des efforts pour renforcer l'équilibre entre les sexes. Bien entendu, l'attention soutenue portée à l'éducation et à la formation et l'investissement dans le recrutement jouent également un rôle. Jusqu'à présent, cependant, les employeurs ont pris peu d'initiatives pour résoudre ces problèmes. Jusqu'à présent, il semble que le problème de la pénurie de conducteurs n'ait pas encore été pris au sérieux par les employeurs, qui n'ont pas encore perçu la nécessité d'un changement de comportement. Cependant, l'élimination du problème ne peut être reportée longtemps si le secteur doit rester un pilier important du transport de passagers.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	pag. 11
1. Introduction et méthodologie	pag. 12
2. Tendances du marché ayant un impact sur les conditions sociales dans le secteur des bus	pag. 14
3. Aspects de la législation européenne et de la réglementation nationale	pag. 16
4. Conditions sociales dans le secteur des bus et autocars	pag. 19
5. Études de cas par pays	pag. 22
5.1 AUTRICHE	pag. 22
5.2 BELGIQUE	pag. 27
5.3 TCHÉQUIE	pag. 35
5.4 ALLEMAGNE	pag. 39
5.5 DANEMARK	pag. 45
5.6 FRANCE	pag. 50
5.7 ITALY	pag. 56
5.8 PAYS-BAS	pag. 61
5.9 SLOVAQUIE	pag. 67
5.10 ESPAGNE	pag. 72
5.11 SUÈDE	pag. 77
6. Les défis de la négociation collective	pag. 84
7. Conclusion : la négociation collective fait la différence	pag. 87
BIBLIOGRAPHIE	pag. 91

1. Introduction et méthodologie

Le secteur des bus et autocars est un pilier important du transport national et international de passagers en Europe. En outre, le secteur est important pour les États membres de l'UE en raison de son importance économique et de son importance pour le marché du travail, car le secteur est à forte intensité de main-d'œuvre. En outre, le transport par bus et autocars est considéré comme un moyen de transport durable qui offre un transport de passagers abordable, accessible et propre. En tant que moyen de transport relativement respectueux de l'environnement, le transport de passagers par bus et autocar est considéré comme ayant un potentiel supplémentaire dans le contexte des objectifs écologiques politiques, tels que l'objectif de l'Europe-an Green Deal qui vise à rendre l'Union européenne neutre sur le plan climatique d'ici 2050. Cependant, le secteur a été durement touché par la pandémie de COVID-19 et de grandes parties de celui-ci ont été paralysées, avec les conséquences correspondantes pour les travailleurs du secteur. En outre, diverses tendances économiques (concurrence, concentration du marché, sous-traitance) amènent les exploitants de bus et d'autocars à tenter de réduire les coûts en général et les coûts salariaux en particulier.

Cette étude scientifique analyse les tendances économiques du transport routier de passagers par bus et autocars, les effets de la pandémie de COVID-19 et l'impact de ces évolutions sur les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars du secteur. En outre, l'étude cherche à déterminer dans quelle mesure les réglementations nationales et européennes, et en particulier le dialogue social et les conventions collectives de travail (ci-après CCT) dans certains États membres, façonnent et améliorent les conditions sociales et de travail des conducteurs du secteur. En particulier, l'étude examine le contenu des CCT qui peuvent aborder, atténuer et réglementer les défis identifiés en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi des conducteurs.

L'étude fait partie du **projet financé par l'UE « Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe »** réalisé par la FET. En plus de l'étude, un autre produit du projet est une boîte à outils FET. La boîte à outils fournit des exemples de bonnes pratiques qui répondent aux défis posés par les évolutions négatives et améliorent les conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars.¹

Cette étude se concentre sur les différents modes de transport par bus et autocar :

- Services réguliers (interurbains) ouverts à tous les passagers
- Services réguliers spéciaux ouverts à un groupe restreint de passagers (par exemple, transport de travailleurs ou d'écoliers)
- Les services occasionnels qui comprennent les services exploités à l'initiative du client ou de l'opérateur (par exemple, le transport de touristes ou d'événements spéciaux).

Les services de bus et d'autocars peuvent être proposés à l'échelle nationale, transfrontalière ou internationale. Dans le cadre de cette étude, le transport par bus et autocar est considéré comme un secteur. Cela contraste avec certaines définitions de l'industrie de l'autocar qui font principalement référence aux voyages longue distance pour les loisirs et le tourisme uniquement. **Les transports publics urbains ne sont pas couverts par cette étude.**

Cette étude est basée sur **recherches menées dans onze États membres de l'UE** (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie, Suède, Pays-Bas, Slovaquie et République tchèque). La méthodologie de l'étude consiste en des méthodes de recherche primaire et secondaire : elle comprend une analyse de la littérature secondaire et des documents publiés par les syndicats, les chercheurs, les institutions et les organisations. En outre, des entretiens avec des représentants syndicaux ont été menés dans les pays étudiés. Au cours des entretiens et des ateliers, les représentants syndicaux ont présenté et discuté du cadre économique et juridique du secteur, des conditions d'emploi et de travail des conducteurs, du système de relations industrielles, des formes de dialogue social et des processus de négociation collective ainsi que du contenu des CCT.

L'objectif de l'étude est de permettre aux syndicats au niveau européen de comparer et d'évaluer les informations recueillies sur les dispositions concernant les conditions sociales dans les CCT et les tendances du marché dans le secteur du transport routier de passagers.

2. Tendances du marché ayant un impact sur les conditions sociales dans le secteur des bus et des autocars

La **pandémie de COVID-19** qui a débuté au printemps 2020 en Europe a eu un impact profond sur l'économie de tous les pays étudiés et sur les industries du tourisme et du transport de passagers en particulier. Le secteur des bus et des autocars a connu une perte d'activité particulièrement spectaculaire en raison des restrictions imposées aux voyages et des changements de comportement des clients (Foley/Hutton/Hirst 2020 ; Jim Power Economics 2021 ; Skift Research/McKinsey & Company 2020). En outre, les représentants syndicaux ont souligné, lors de nos entretiens ciblés et des ateliers, la grande vulnérabilité des conducteurs de bus et d'autocars, car ils sont en contact étroit et parfois sans protection avec les passagers. En outre, les conducteurs de bus et d'autocars ont été fortement affectés par la fermeture des toilettes et des restaurants pendant les confinements, car ils n'avaient pas accès à ces infrastructures pendant leurs pauses. Surtout pendant les pics de la pandémie, les affaires se sont largement effondrées. Dans le segment très touché des services occasionnels en particulier, la menace de faillite est devenue réelle pour de nombreux opérateurs, sans les vastes programmes d'aide gouvernementaux. Tous les pays étudiés ont adopté des mesures d'urgence et de soutien aux entreprises, telles que des subventions pour les coûts fixes, des allègements fiscaux et le chômage partiel.

Avant que la pandémie ne paralyse une grande partie du transport par bus et autocar, le transport de passagers par bus et autocar était un **mode de transport bien établi** mode de transport établi dans toute l'Europe.² Un certain nombre de tendances économiques sont à l'œuvre dans le secteur. Les changements les plus importants sont dus à la **libéralisation de l'accès au marché** qui a eu un impact massif sur la structure du secteur. Le transport international de passagers est réglementé par le **règlement (CE) n° 1073/2009** qui est entré en vigueur en 2011. Ce règlement a établi des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et bus, sans discrimination fondée sur la nationalité ou le lieu d'établissement. Le règlement 1073/2009 s'applique aux services réguliers, aux services réguliers spécialisés et aux services occasionnels ainsi qu'aux opérations de cabotage.³ La directive a entraîné une **internationalisation massive** dans le secteur des autocars et des bus, une restructuration du marché et une modification de la structure des prix. Les premières années après la libéralisation ont été caractérisées par une **concurrence intense** - notamment sur les prix, qui était souvent ruineuse et se reflétait également dans le déclin de la recette moyenne par passager-kilomètre. La faillite ou le rachat de nombreux opérateurs a entraîné une intense **concentration du marché** dans tous les pays étudiés. **Les petites et moyennes entreprises ont été particulièrement touchées** par une concurrence accrue : alors que le secteur était dominé par de nombreuses petites et moyennes entreprises dans le passé, celles-ci ont commencé à disparaître ou à croître en taille et le secteur est désormais dominé par de plus grandes entreprises. En outre, la tendance est aux modèles commerciaux mixtes qui couvrent un large éventail de services de bus et d'autocars. Par exemple, les compagnies de bus et d'autocars qui, auparavant, se spécialisaient principalement dans les services destinés aux touristes proposent désormais d'autres types de services de bus et d'autocars, tels que des services réguliers spéciaux et des transports publics. Les représentants des syndicats notent que la tendance vers des **modèles commerciaux mixtes** entraîne des exigences plus élevées en matière de compétences sociales des conducteurs en raison des demandes variables des différents groupes de passagers (écoliers, touristes, personnes âgées et/ou handicapées).

2 Les données sur le nombre d'entreprises ou d'employés dans le secteur des bus et autocars ne sont pas disponibles au niveau de l'UE, car les données relatives à ce secteur sont communiquées avec les données sur les transports publics et les autres transports de passagers (voir par exemple Commission européenne/Direction générale de la mobilité et des transports 2021). Au niveau national, les données sont pour la plupart disponibles et sont présentées dans les études de cas par pays.

14 3 Le règlement ne s'applique pas aux services d'autocars et de bus urbains et suburbains.

En outre, les conséquences de la concurrence intense sont également particulièrement visibles dans les **services réguliers à longue distance**, où la concurrence étrangère a entraîné un changement structurel massif et une structure **monopolistique** (Grimaldi/Augustin/Beria 2017 ; Guihéry 2019 ; van de Velde 2009). Le segment de marché des services réguliers à longue distance n'est plus entre les mains que de quelques grandes entreprises (voir exemple dans l'encadré 1).

ENCADRÉ 1 : Flixbus - l'un des plus grands opérateurs internationaux de bus et d'autocars

L'un des plus grands fournisseurs de services de bus et d'autocars (en termes de passagers, de réseau de lignes et de points de départ) est la société allemande Flixbus. Flixbus propose des services de bus interurbains en Europe, aux États-Unis et au Brésil. Flixbus est une filiale de Flixbus GmbH qui exploite également le prestataire de services ferroviaires Flixtrain (depuis 2018) et la société de covoiturage Flixcab (depuis 2019). Les revenus de Flixbus ont été estimés à 500 millions d'euros en 2018. En 2019 (dernières données disponibles), Flixbus a relié plus de 2 500 destinations dans 37 pays en bus, en autocar ou en train. En Europe, Flixbus exploite une plateforme de services de voyages en bus et en autocar et concentre ses activités sur le marketing et la vente de billets, la planification du réseau ainsi que d'autres tâches administratives et organisationnelles. Flixbus ne possède pas de bus ou d'autocars et n'emploie pas de chauffeurs, mais les trajets sont effectués par des entreprises externes, principalement des petites et moyennes entreprises régionales de bus et d'autocars. En moyenne, Flixbus conserve 25 à 30 % du prix du billet pour ses services. En 2017, Flixbus et Flixtrain réunis employaient directement environ 1 200 salariés, tandis que 273 entreprises de bus et de trains sous-traitantes emploient quelque 7 000 conducteurs.

Sources : Bundesamt für Güterverkehr 2020, p. 13 ; Flixbus 2022 ; Fockenbrock/ Kapalschinski 2019 ; Mobifair - für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. 2018 ; Wembridge 2019

Ces grands acteurs du marché ont également recours à de nouvelles pratiques commerciales telles que la **sous-traitance**. À de très rares exceptions près, les fournisseurs de bus longue distance n'agissent que comme des plateformes intermédiaires qui travaillent avec des sous-traitants. Les **opérateurs de la plate-forme** contrôlent la plate-forme et fournissent l'administration et les autorisations nécessaires à l'exploitation des services interurbains et internationaux, ainsi que la planification du réseau, le marketing, la tarification, la gestion de la qualité et le service à la clientèle. Les sous-traitants exploitent des services réguliers avec leurs propres véhicules et conducteurs, soit pour le compte des sociétés d'exploitation, soit sous leur propre gestion. Le risque d'utilisation incombe aux sous-traitants, étant donné qu'il existe un prix fixe par kilomètre et une commission liée à la performance en fonction des ventes et de l'utilisation du véhicule. La sous-traitance permet aux exploitants de plates-formes de fonctionner de manière rentable et flexible en confiant des responsabilités à des sous-traitants.

À travers des services occasionnels, la concurrence étrangère a également intensifié la situation, d'autant plus que les chauffeurs transfrontaliers effectuent des trajets à l'intérieur des terres - parfois au mépris de la réglementation sur le cabotage.

Les représentants syndicaux ont souligné, lors des entretiens ciblés et des ateliers, que le processus de libéralisation **ne s'est pas accompagné d'un processus parallèle d'harmonisation sociale** (voir également ver.di 2012). Lorsque les stratégies commerciales sont principalement fondées sur la compétitivité des coûts, de nombreux opérateurs ont recours à l'embauche de conducteurs à bas salaires et contournent les lois et accords régissant le temps de travail, la rémunération et la protection sociale. Les pratiques concurrentielles dans le secteur des bus et des autocars, associées à des attentes élevées en matière de profits, risquent d'entraîner une réduction substantielle des réglementations sociales.

3. Aspects de la législation européenne et de la réglementation nationale sur les conditions sociales

Les conditions sociales dans le transport routier sont affectées dans une large mesure par les réglementations au niveau de l'UE. La **législation européenne** s'applique non seulement aux conducteurs de bus et d'autocars, mais aussi aux chauffeurs de poids lourds. Elle poursuit l'objectif d'assurer une protection sociale adéquate des conducteurs dans le secteur des transports en créant des normes de travail minimales. Les directives et règlements portent sur le temps de conduite et de travail (directive 2002/15/CE), les périodes de repos et les pauses (règlements (CE) 561/2006, règlement (UE) 2020/1054) et les mécanismes de contrôle (directive 2006/22/CE). En ce qui concerne les mécanismes de contrôle, les règlements sur les tachygraphes (règlement (UE) 165/2014, règlement (UE) 2020/1054) et les règles d'application (directive 2006/22/CE) jouent également un rôle important. La directive sur la formation (2003/59/CE) exige que les conducteurs professionnels possèdent une qualification initiale et suivent une formation périodique. La directive sur le détachement des travailleurs (directive 96/71/CE) établit un ensemble de conditions d'emploi obligatoires en matière de détachement. Le tableau 1 donne un aperçu de certains aspects de ces directives et règlements.

TABLEAU 1 : Aperçu de certains aspects des directives et règlements de l'UE

DIRECTIVES ET RÈGLEMENTS DE L'UE	ASPECTS RÉGLEMENTAIRES (EXTRAIT)
Directive 2002/15/ CE	La directive 2002/15/CE porte sur le temps de travail et la durée maximale hebdomadaire de travail, les équipes de nuit et les pauses. Selon la directive, le temps de travail comprend non seulement la conduite des véhicules, mais aussi d'autres activités telles que le chargement et le déchargement des valises, le nettoyage et la maintenance technique.
Règlement (CE) n° 561/2006 et règlement (UE) 2020/1054	Le règlement (CE) n° 561/2006 établit des exigences relatives aux temps de conduite quotidiens et hebdomadaires ainsi qu'aux pauses et aux périodes de repos. Le règlement prévoit une dérogation de 12 jours permettant au conducteur de reporter son repos hebdomadaire normal lors de voyages internationaux. Le règlement stipule également que les opérateurs ne doivent pas accorder un supplément financier lié aux distances parcourues si cela met en danger la santé ou la sécurité. En outre, il établit des règles sur le multi-manning. Le règlement modificatif (UE) 2020/1054 a introduit l'exigence selon laquelle les conducteurs doivent être hébergés dans un logement convenable avec des conditions de couchage et des installations sanitaires adéquates lorsqu'ils prennent leur repos hebdomadaire. Il fixe également les règles relatives à l'interruption du repos hebdomadaire (dérogation ferry/train).
Directive 2006/22/ CE	La directive 2006/22/CE, connue sous le nom de directive d'application du règlement (CE) n° 561/2006, contient une série de dispositions visant à faire respecter la réglementation sur le temps de conduite. Elle établit des niveaux minimaux de contrôles routiers et de contrôles dans les locaux des entreprises de transport, qui doivent être effectués chaque année par les États membres.

DIRECTIVES ET RÈGLEMENTS DE L'UE	ASPECTS RÉGLEMENTAIRES (EXTRAIT)
Règlement (UE) n° 165/2014 et Règlement (UE) 2020/1054	Le règlement (UE) n° 165/2014 fixe les exigences relatives à la construction, à l'installation, à l'utilisation, à l'essai et au contrôle des tachygraphes qui doivent être installés dans les bus et les autocars qui relèvent du champ d'application du règlement (CE) n° 561/2006. Le règlement modificatif (UE) n° 165/2014 a introduit les règles relatives aux tachygraphes intelligents. En tant que nouvelle génération d'appareils embarqués, les tachygraphes intelligents permettent l'enregistrement automatique, grâce au positionnement par satellite, des temps de conduite, des pauses et des périodes de repos.
Directive (2003/59/ CE)	La directive 2003/59/CE stipule que les conducteurs de bus et d'autocars doivent obtenir un certificat de compétence professionnelle (CCP) de l'UE. Le certificat de compétence professionnelle (CCP) est obtenu après 280 heures de formation obligatoire et un test. En outre, tous les conducteurs doivent suivre une formation continue de 35 heures tous les cinq ans pour conserver le certificat (également connu sous le nom de code 95). Les conducteurs de bus et d'autocars doivent être âgés d'au moins 23 ans (exceptions possibles pour les conducteurs plus jeunes, par exemple si le trajet ne dépasse pas 50 kilomètres, certificat de formation, etc.) ⁴
Directive 96/71/CE	La directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs prévoit que les conditions de travail des travailleurs qui sont temporairement détachés à l'étranger par leur employeur doivent être fondées sur le pays dans lequel ils sont détachés. Ces règles comprennent les périodes de travail maximales, les périodes de repos minimales, les taux de rémunération minimaux (y compris les taux d'heures supplémentaires), les congés annuels payés minimaux, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail et les dispositions en matière de non-discrimination.

Source : Contemplation personnelle.

Il convient de noter que la législation européenne prévoit des **dérogations en vertu desquelles les directives et règlements ne s'appliquent pas**. Des dérogations existent en ce qui concerne les bus et les autocars des services réguliers lorsque le trajet couvert par le service en question ne dépasse pas 50 kilomètres. En outre, les règles ne s'appliquent qu'au transport par route de passagers par des véhicules adaptés pour transporter plus de neuf personnes (y compris le conducteur). Lors des entretiens ciblés et des ateliers, les représentants syndicaux ont indiqué que certains exploitants de bus et d'autocars divisent les trajets de plus de 50 km en trajets plus courts conduits successivement par le même chauffeur afin d'éviter la législation européenne. De telles manipulations visant à contourner la législation européenne sont bien entendu interdites.

En outre, en raison des bas salaires du secteur, certains conducteurs semblent être contraints d'avoir plusieurs contrats de travail, l'un couvrant les trajets de moins de 50 km et l'autre ceux de plus de 50 km. Ce type de cumul d'emplois est également interdit car il enfreint les dispositions légales relatives au temps de conduite et au temps de repos, entre autres.

4 Au moment de la rédaction du présent rapport (hiver 2021/2022), une évaluation ex post de la directive 2006/126/CE sur les permis de conduire est en cours. La FET a apporté plusieurs contributions concernant les amendements qui ont été proposés. Par exemple, la FET n'est pas favorable à l'abaissement de l'âge minimum des conducteurs. En outre, la FET exige que les permis de conduire délivrés par les pays tiers soient soumis aux mêmes exigences que dans les États membres, par exemple, les conducteurs doivent également participer à une formation régulière (FET 2021a ; FET 2021b).

La législation européenne représente un **niveau minimum qui peut être amélioré et dépassé par la législation nationale dans les États membres**. Cependant, dans les pays que nous avons étudiés, les réglementations européennes ont été mises en œuvre sur une base individuelle.

En outre, les réglementations nationales fixent souvent des normes minimales en matière de conditions sociales, par exemple en ce qui concerne les **salaires minimums** (par exemple, BE, DK). D'autres aspects, tels que les contrats de travail, les congés annuels, la réglementation des heures supplémentaires, la qualification et la santé et la sécurité au travail, et bien d'autres encore, sont également contenus dans la réglementation nationale du travail, comme le montreront les études par pays.

En outre, certaines parties du **système de sécurité sociale** jouent un rôle déterminant pour les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars. La sécurité sociale en matière de chômage, de maladie et de retraite varie fortement d'un pays à l'autre. Les systèmes de sécurité sociale diffèrent en termes de bénéficiaires des prestations, de type et de montant des prestations, de prestataires de services et de financement. Alors que certains systèmes de sécurité sociale dans les études de cas de nos pays fournissent des prestations sociales complètes, d'autres ne garantissent que des niveaux minimaux de sécurité sociale. Les études par pays montrent que les régimes d'assurance sociale ne constituent qu'une base minimale sur laquelle les partenaires sociaux négocient des améliorations. Par exemple, dans le cadre des fonds sociaux et des CCT, les paiements de pension (BE, DK, ES en partie, FR), les indemnités de maladie et les prestations de santé (DK, SK en partie, ES en partie, SE) et les prestations de chômage partiel (IT) ont été revalorisés.

Les CCT jouent un rôle important dans l'élaboration des conditions d'emploi et de travail en réglementant les questions essentielles relatives aux conditions sociales. En général, les CCT peuvent être basées sur plusieurs niveaux. Par exemple, les salaires peuvent être négociés au niveau sectoriel, régional ou de l'entreprise, et ces niveaux peuvent également être liés entre eux de manière assez complexe. La pertinence des CCT est également déterminée par les actions de l'État qui, par exemple, fixe les règles de négociation et a la possibilité d'étendre les accords aux parties non affiliées. Dans de nombreux pays, la législation nationale fixe le plus souvent une base à partir de laquelle les CCT nationales ou sectorielles peuvent s'écarter au profit des employés. Les CCT sectorielles couvrant l'ensemble du pays jouent un rôle important dans le secteur des bus et autocars dans de nombreux pays étudiés. Dans deux pays (DE, ES), la négociation collective au niveau régional est également importante.

En ce qui concerne les **extensions des CCT** de nombreux pays prévoient que le ministre du travail ou un organisme public puisse étendre une CCT à tous les employeurs et employés qui entrent dans un champ d'application spécifique, généralement délimité par un secteur ou une profession. L'extension des CCT et une couverture élevée établissent un plancher pour les salaires et autres conditions de travail et créent des conditions de concurrence équitables pour les entreprises opérant sur des marchés similaires, empêchant ainsi le dumping social (Hayter/Visser 2018). Dans un certain nombre de pays étudiés, les CCT dans le secteur des bus et autocars ont été déclarées généralement contraignantes pour l'ensemble du secteur (BE, CZ, FR, NL, SK dans le passé) ou ont un taux de couverture très élevé (AT, DK, IT, ES, SE).

Dans la plupart des pays, **les CCT au niveau de l'entreprise** ne peuvent s'écarter des réglementations des CCT sectorielles que si elles ont le consentement des syndicats et/ou améliorent généralement les conditions sociales des employés par rapport aux réglementations de la CCT sectorielle. Il convient toutefois de noter que ce n'est pas le cas dans tous les pays étudiés (exception ES entre 2013 et janvier 2022). Les CCT au niveau de l'entreprise déterminent, par exemple, la structure précise des salaires, des primes et du temps de travail des conducteurs. Toutefois, en ce qui concerne les pays étudiés, les CCT au niveau de l'entreprise ne jouent qu'un rôle subalterne dans le secteur des bus et autocars. La Slovaquie fait exception à la règle, puisque les conventions collectives d'entreprise sont actuellement les seuls accords de négociation collective dans ce secteur.

Enfin, dans le cadre du dialogue social, certains pays ont mis en place des **comités mixtes (sectoriels)** pour traiter régulièrement des questions, tandis que dans d'autres pays, les partenaires sociaux négocient en fonction des besoins.

4. Conditions sociales dans le bus et des autocars

Les conditions sociales et de travail pour les conducteurs de bus et d'autocars sont généralement considérées comme étrange (Turnbull 2018 ; Vitols/Voss 2021). La FET et les syndicats européens ont fréquemment souligné la situation problématique du secteur du transport par bus et autocar et ont fait campagne contre les conditions inacceptables pour les conducteurs de bus et d'autocars (FET 2018, 2019, 2020). La libéralisation du marché du transport de passagers et l'augmentation de la concurrence internationale ont eu un **fort impact négatif sur les conditions de travail et d'emploi** des conducteurs d'autobus et d'autocars. Les coûts de personnel représentent une part importante du coût du transport et les conditions de concurrence, associées à des intentions de rentabilité élevées, ont conduit à des tentatives visant à **optimiser les ressources humaines et de minimiser les coûts d'exploitation, en particulier les coûts salariaux**. Ces évolutions ont exercé une forte pression sur l'emploi et les conditions de travail des conducteurs de bus et d'autocars dans le transport international et national de passagers. En outre, le passage à la **sous-traitance** a souvent un impact massif sur l'emploi et les conditions de travail : les relations de travail sont limitées à la durée des contrats de sous-traitance (1 à 2 ans), les perspectives d'emploi sont incertaines, les conducteurs sont souvent plus précaires, leur rémunération est moins prévisible et les exigences sur leur temps de travail (et hors travail) sont plus importantes (Giese 2018 ; Turnbull 2018 ; ver.di 2012). En outre, les conducteurs de bus et d'autocars qui ne travaillent pas pour des sous-traitants connaissent des conditions d'emploi et de travail difficiles, comme l'ont montré les entretiens ciblés et les résultats des ateliers. Certains conducteurs d'autobus et d'autocars ne touchent que le salaire minimum légal ou un **faible revenu**, ce qui crée des pressions et des incitations à travailler de longues heures et à faire des heures supplémentaires afin d'obtenir un salaire adéquat. En outre, la rémunération des conducteurs est souvent **très variable**, car les variations d'une semaine à l'autre (en fonction des heures travaillées) et d'une saison à l'autre (la rémunération est généralement plus élevée en haute saison) sont courantes. Les suppléments, par exemple pour les longs voyages à l'étranger, sont des sources de revenus indispensables pour certains conducteurs. Les paiements peuvent également être liés à des déplacements basés sur le kilométrage ou la production, même si ce type de paiement est interdit s'il peut affecter la santé du conducteur ou la sécurité routière.

Dans certains des pays étudiés, les conducteurs ont des contrats de **travail pour le travail à temps partiel** (involontaire) (BE, NL), **travaillent dans le cadre de contrats à zéro heure** (NL dans le passé) ou sont payés à l'heure (DK), de sorte que les employeurs ne doivent payer que pour le temps de travail effectivement demandé. Il convient de noter que dans la plupart des études de cas de pays **le faux travail indépendant** ne joue qu'un rôle mineur. En outre, les **travailleurs intérimaires** sont peu utilisés dans le secteur (sauf en SK). En outre, le travail intérimaire est souvent couvert par une CCT. Dans certains pays (NL, IT), les **conducteurs** formellement **retraités** qui veulent augmenter leur faible pension en continuant à travailler sont utilisés. Pour les employeurs, l'avantage d'employer des conducteurs retraités est que toutes les cotisations de sécurité sociale ne doivent pas être payées.

En outre, il convient de noter que le sous-secteur du **service régulier spécial** en particulier, par exemple par des minibus pour les handicapés, les personnes âgées ou les écoliers, est caractérisé par des conditions précaires et des salaires bas. Dans ce sous-secteur, le problème du travail fractionné entre également en jeu. **Les équipes fractionnées**, où la journée de travail est divisée en deux périodes, peuvent causer des problèmes aux conducteurs en raison de la répartition du temps de travail, des longues pauses entre les équipes et de l'emplacement de la fin et du début du travail. Seules quelques CCT contiennent des dispositions à cet égard.

En général, il n'est pas rare, dans le secteur des autobus et autocars, de travailler **avec des effectifs aussi réduits que possible**. Avant l'apparition de la pandémie, **les heures supplémentaires et les neuf heures de repos réduites** devenaient la norme et un élément typique du tableau de service des conducteurs.

Cette situation est principalement due à l'efficacité des coûts et à la maximisation des profits de la part des opérateurs de transport de passagers, mais elle met également en évidence la **pénurie** massive de **conducteurs** dans le secteur. En outre, toutes les tâches effectuées par les conducteurs de bus et d'autocars ne sont pas considérées comme du temps de travail par les employeurs et les conducteurs sont payés pour un travail inférieur à celui qu'ils effectuent réellement. Il faut également noter que nos études par pays montrent que toutes les CCT ne prévoient pas le temps de disponibilité, les temps d'attente ou les astreintes. Une étude de la FET datant de 2018 auprès de 698 conducteurs de bus et d'autocars a révélé que plusieurs tâches sont rarement considérées comme du temps de travail formel et sont donc le plus souvent non rémunérées. Il s'agit notamment du nettoyage du véhicule, des temps de préparation (comme l'étude de l'itinéraire), de l'assistance aux passagers en cas de problème ou pour leur communiquer des informations, et du chargement et du déchargement des bagages (Turnbull 2018). Le temps que les conducteurs passent à se déplacer vers et depuis les véhicules se situe aussi souvent dans les périodes de repos. Tous ces problèmes réduisent le temps disponible pour les pauses et les repos et remettent en question l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un facteur considéré comme très important par de nombreux conducteurs. L'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée** est encore plus menacé par les **longues périodes de travail sans jours de repos**, notamment par les voyages internationaux occasionnels qui relèvent de la dérogation des 12 jours.

En outre, la **pression du temps** augmente. Souvent, les horaires du transport routier de passagers sont trop serrés et ne tiennent pas compte des retards dus, par exemple, aux embouteillages ou aux exigences particulières des passagers. Un autre problème est l'**annonce tardive** (et aussi les annulations) des équipes et des **horaires de travail irréguliers**. La notification rapide des quarts de travail est généralement le résultat de la volonté des exploitants de bus et d'autocars d'être aussi flexibles que possible, afin d'éviter des coûts supplémentaires lorsque les employés sont appelés les jours de compensation en raison de la pression exercée par les clients pour qu'ils acceptent des voyages précipités. Il est assez fréquent dans le secteur des bus et des autocars que les chauffeurs ne soient informés de leur prochaine mission que l'après-midi de la veille. Cela ne permet pas aux chauffeurs de faire de la planification et a un impact négatif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des chauffeurs de bus et d'autocars, qui est déjà mal équilibré en raison des longues heures de travail. En outre, l'annonce tardive des équipes de travail et les horaires de travail irréguliers entraînent des schémas irréguliers de temps de veille et de sommeil, qui sont souvent en contradiction avec le cycle biologique naturel et les besoins de sommeil des conducteurs. Le cycle biologique naturel (appelé rythme circadien) est régi par une horloge biologique endogène et présente un cycle de près de 24 heures, avec des pics et des creux d'éveil tout au long du cycle. Les horaires de travail irréguliers et les changements fréquents des horaires de travail et de repos des conducteurs de bus et de cars vont à l'encontre de la programmation fixe de l'horloge biologique humaine. Le travail de nuit est également problématique, car les points les plus bas du rythme circadien produisent la plus forte envie de dormir et se produisent la nuit, la vigilance commençant déjà à diminuer en fin de soirée.

Les conducteurs de bus et d'autocars connaissent des niveaux élevés de stress professionnel (Ihls-tröm/Kecklund/ Anund 2017 ; Taylor/Dorn 2006). Les sources de ce stress sont les exigences professionnelles excessives, telles que les contraintes de temps, mais aussi la présence de passagers à bord. Cela provient principalement des tâches supplémentaires qui découlent de l'interaction avec les passagers, comme la communication et l'assistance aux passagers, mais aussi de l'augmentation du niveau sonore dans le véhicule. En outre, les conflits avec les passagers jouent un rôle, d'autant plus que certains indicateurs montrent que les passagers deviennent plus exigeants.

Les entretiens avec les syndicats soulignent qu'en raison de l'utilisation répandue des cartes routières sur les smartphones, il est relativement courant que les passagers entament des discussions avec les conducteurs de bus et de cars sur le caractère raisonnable des itinéraires choisis.

En outre, le fait de travailler dans des conditions environnementales difficiles et inconfortables peut contribuer au stress professionnel. Dans le transport routier de passagers, les conditions environnementales inconfortables comprennent la chaleur, le froid et les vibrations mécaniques à l'intérieur du véhicule, mais aussi des facteurs externes tels que le mauvais temps et le verglas, une mauvaise visibilité, des routes en mauvais état et un trafic dense.

En outre, **les conditions de travail liées à la santé** comme la position assise prolongée, les horaires atypiques et le travail de nuit, les risques pour la sécurité routière, ainsi que la violence et les agressions

de la part des passagers jouent également un rôle dans le secteur des bus et des autocars. En outre, les conducteurs de bus et d'autocars peuvent être exposés à la chaleur, aux vibrations et au bruit en raison de la conception des véhicules et de l'état des routes.

Le besoin constant d'attention dans le trafic routier et la pression du temps entraînent des niveaux de stress élevés (Filt-ness et al. 2019 ; Vitols/Voss 2021). De plus, l'infrastructure en Europe est marquée par un manque général **manque d'aires de repos** pour les grands véhicules et de lieux adéquats pour les pauses et les repos. **Les installations sanitaires**, les restaurants et les magasins font défaut dans les zones où les conducteurs de bus et d'autocars passent leurs pauses. En outre, certains logements payés par les employeurs ne répondent pas aux normes moyennes et sont, par exemple, partagés par plusieurs conducteurs.

5. Études de cas par pays

5.1 AUTRICHE

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

Dans le secteur des bus et des autocars en Autriche, 1 020 compagnies de bus sont actives dans le transport occasionnel. Cela comprend les excursions, les voyages à destination des vacances et la location de bus. Le nombre de **conducteurs** d'autobus et d'autocars **employés** dans des entreprises privées est d'environ 11 100. En outre, on estime qu'environ 35 000 emplois en Autriche dépendent directement du tourisme en bus. La part des employés marginaux parmi les employés des opérateurs de bus et d'autocars était de 5% en 2020. Les contrats à durée déterminée sont rares. Le travail indépendant, le faux travail indépendant et le travail intérimaire ne jouent pas de rôle dans l'industrie autrichienne des bus. La part des femmes dans le secteur des bus et autocars était d'environ 16% (y compris les travailleurs marginaux). Le nombre d'employés a augmenté régulièrement jusqu'en 2019, mais a diminué entre 2020 et 2019 en raison de la pandémie de COVID-19. En moyenne, une compagnie de bus emploie cinq personnes. Plus des trois quarts des entreprises ne comptent que neuf employés ou moins. Les concurrents étrangers jouent un rôle dans l'industrie autrichienne du transport routier de passagers, et les opérateurs étrangers de bus et d'autocars tentent d'accéder au marché autrichien et d'effectuer des voyages. De plus en plus, elles s'associent à de petites entreprises autrichiennes, qui sont prêtes à s'associer à des partenaires étrangers en tant que sous-traitants, afin d'obtenir des commandes qu'elles n'obtiendraient généralement pas elles-mêmes en raison de leur petite taille. Comme partout en Europe, l'Autriche connaît une pénurie de chauffeurs de bus et d'autocars. Toutefois, le syndicat vida s'oppose à l'utilisation de conducteurs ayant l'âge de la retraite.

L'Autriche a été durement touchée par la **pandémie de COVID-19** et le gouvernement a lancé un large éventail de **mesures de soutien économique**. Si les entreprises subissaient une baisse de 40 % ou plus de leur chiffre d'affaires par mois, les coûts fixes étaient couverts par une subvention pouvant atteindre 45 % de la baisse du chiffre d'affaires. En outre, un **régime de chômage partiel** a été largement appliqué dans le secteur des bus et des autocars. Le taux de remplacement net s'élevait à 80-90% du salaire de base. Au total, environ 2 milliards d'euros ont été investis dans le secteur des bus et des autocars par l'État autrichien jusqu'à l'automne 2021. Toutefois, comme les chauffeurs reçoivent généralement de nombreux suppléments en plus du salaire de base, le syndicat vida a estimé que les chauffeurs ont perdu environ 400 euros par mois pendant la pandémie. En conséquence, de nombreux conducteurs de bus et d'autocars ont changé d'emploi et ont cherché du travail en dehors du secteur. Jusqu'à la fin de l'année 2021, il n'y a pas eu de licenciements ou d'insolvabilité dus à la pandémie de COVID-19 dans le secteur des bus et autocars en Autriche.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

Le cadre juridique régissant les conditions sociales et de travail dans le transport routier de passagers en Autriche se compose de sources juridiques européennes et nationales. Les **réglementations juridiques européennes** qui contiennent des dispositions importantes à respecter par les entreprises et les conducteurs en ce qui concerne les temps de conduite, les pauses, les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, les heures de travail maximales et les doubles emplois, ont été transposées dans la législation autrichienne par la loi sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz - AZG) et la loi sur les périodes de repos (Arbeitsruhegesetz - ARG). **La Loi sur le temps de travail** contient la réglementation des heures de travail, y compris les règlements 561/2006 et 165/2014, entre autres. La Loi sur les périodes de repos (Arbeitsruhegesetz - ARG) réglemente le repos hebdomadaire et le repos des jours fériés. Les lois de l'UE ont été transposées une à une dans le droit autrichien.

En outre, les conventions collectives jouent un rôle important dans la mise en œuvre de la réglementation européenne et nationale. Par exemple, il est explicitement indiqué dans la CCT du secteur du transport routier de voyageurs que la convention collective met en œuvre la directive européenne 2002/15/EG sur le temps de travail, le règlement 561/2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports routiers, ainsi que le règlement européen 165/2014 sur les tachygraphes dans le transport routier et la législation autrichienne sur le temps de travail. Cependant, des dérogations aux normes légales par le biais de CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise sont en général possibles.

Selon la loi sur le temps de travail, la journée de travail est limitée à huit heures par jour et à 40 heures par semaine. Toutefois, la durée hebdomadaire du travail peut varier jusqu'à 12 heures par jour et 60 heures par semaine, pour autant que la moyenne hebdomadaire de 40 heures soit maintenue. Les heures supplémentaires sont limitées à cinq heures par semaine et à 60 heures par an et sont rémunérées par un supplément de 50 % par heure en plus du salaire normal.

En ce qui concerne le **congé annuel**, les employés ont droit à 30 jours ouvrables (y compris les samedis ; 25 jours sans les samedis). Ce droit passe à 36 jours ouvrables (y compris les samedis) après 25 ans de service dans la même entreprise. En raison de la forte couverture des secteurs économiques par les négociations collectives sur les salaires, l'Autriche n'a **pas introduit de salaire minimum légal**.

En ce qui concerne la sécurité sociale, presque tous les salariés et la plupart des indépendants sont assurés obligatoirement. Le taux de cotisation aux assurances sociales est de 39,35 % en Autriche, dont 18,12 % pour les salariés et 21,23 % pour les employeurs (Österreichische Gesundheitskasse 2021). Le taux de cotisation à l'assurance pension est de 22,8 % (salariés : 10,25%, employeurs : 12,55%). En ce qui concerne les pensions, l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, et il sera progressivement relevé pour atteindre l'âge de la retraite pour les hommes. Des fonds de pension complémentaires sont possibles au niveau de l'entreprise, où les employeurs versent une contribution obligatoire de 1,53 % du salaire mensuel brut de chaque employé au fonds de pension. Toutefois, seules quelques compagnies de bus et d'autocars disposent de tels fonds de pension. La contribution à l'assurance maladie est de 7,65 % (employeurs : 3,78% ; employés 3,87%). Les employés sont rémunérés par l'employeur pendant les 12 premières semaines de maladie. Ensuite, les prestations de maladie sont fournies par l'assurance maladie et s'élèvent à environ 60 % (avec un pourcentage plus élevé au cours des quatre premières semaines en raison d'un complément par l'employeur). L'assurance chômage s'élève à 6 % du revenu et est répartie à parts égales entre l'employeur et l'employé.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

En Autriche, il y a deux partenaires sociaux qui organisent le secteur du transport routier de passagers. Le syndicat *vida* représente les intérêts de tous les chauffeurs professionnels en Autriche, y compris, outre les chauffeurs de bus et d'autocars, les chauffeurs du secteur du transport routier de marchandises et de la logistique, ainsi que les chauffeurs de taxi. *Vida* est membre de la Fédération syndicale autrichienne (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB). Le taux d'affiliation syndicale à *vida* varie selon les employeurs des compagnies de bus et d'autocars, allant de dix à 90%. En particulier, les grandes entreprises sont syndiquées, où un taux de syndicalisation de 40-50% est normal. Les « syndicats jaunes » ne jouent pas de rôle en Autriche, en raison de la procédure stricte de reconnaissance en tant que partenaire social ayant la capacité de conclure des conventions collectives (Allinger 2021).

Les exploitants de bus et d'autocars sont organisés au sein de la **Chambre économique autrichienne** (Wirtschaftskammer Österreich, WKO) sous la section des compagnies de bus, d'aviation et de navigation, et la sous-section bus et autocars, qui couvre également les transports publics. En raison de l'adhésion obligatoire des entreprises autrichiennes à la Chambre économique autrichienne, le taux d'adhésion des exploitants de bus et d'autocars aux sociétés de l'association des employeurs est de 100 %. Des entretiens sectoriels sont menés par les partenaires sociaux tout au long de l'année pour préparer la prochaine CCT et, surtout, pour éliminer les difficultés avant les négociations. Toutefois, ces discussions ne suivent pas un format de dialogue structuré.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Une caractéristique essentielle du système autrichien de négociation collective est la **couverture élevée des entreprises** par le biais des CCT. Dans le secteur des bus et autocars - comme dans la plupart des autres secteurs - toutes les entreprises sont couvertes par la CCT du secteur. Cela est dû à l'adhésion obligatoire des entreprises autrichiennes à la Chambre économique. **Les CCT d'entreprise** sont possibles pour améliorer les conditions de travail, mais ne peuvent pas remettre en cause les réglementations de la CCT sectorielle. Par exemple, certaines CCT au niveau de l'entreprise dans le secteur des bus et des autocars stipulent que la période de calcul des heures supplémentaires est raccourcie et que, par conséquent, les chauffeurs sont plus susceptibles de recevoir le paiement des heures supplémentaires. Dans le secteur du transport routier de passagers, la **CCT « Bundeskollektivvertrag für Dienstnehmer in den privaten Busbetrieben »** a été négociée entre *vida* et la Chambre économique autrichienne. La CCT actuelle pour le transport par bus et autocar est entrée en vigueur début 2021 et a été considérée comme un grand succès par *vida*, notamment pendant la pandémie de COVID. La CLA a **augmenté les salaires horaires** de 1,5 % dans toutes les catégories. En outre, l'indemnité de conduite a été augmentée. L'augmentation des salaires, malgré la pandémie, est principalement due à la pénurie de chauffeurs et à l'intérêt des employeurs à empêcher les chauffeurs de quitter le secteur.

La CCT se compose de deux parties - des dispositions générales et une partie sur les salaires - avec des champs d'application fonctionnels différents :

- les dispositions générales mettent en œuvre les actes juridiques communautaires et nationaux et couvrent, par exemple, les réglementations sur le temps de travail et les pauses ;
- la partie sur les salaires aborde les questions liées à la rémunération et comprend une échelle des salaires.

La partie de la CCT relative aux dispositions générales a une durée indéterminée (tant que les sources juridiques respectives restent inchangées), tandis que les sections relatives aux salaires ont un délai de préavis de deux mois. Les négociations collectives sur les salaires ont normalement lieu chaque année.

La CCT prévoit une durée normale de **temps de travail hebdomadaire** de 40 heures. La durée maximale de travail hebdomadaire peut être de 60 heures (mais seulement si la durée moyenne hebdomadaire de travail est de 48 heures sur une période de 26 semaines). **Le temps d'attente** compte comme temps de travail et doit être rémunéré. Pour ce faire, les temps d'attente sont additionnés et payés comme du temps de travail complet jusqu'à six heures par jour. Si les temps d'attente dépassent six heures, les conducteurs sont rémunérés à 50 % du salaire normal après déduction d'une pause d'une heure. La pause quotidienne d'une heure et demie au maximum n'est pas comptée comme temps de travail et n'est donc pas payée. Il n'existe **aucune réglementation sur le service d'astreinte**.

Concernant les **heures supplémentaires**, chaque heure dépassant 40 heures de travail hebdomadaire est considérée comme une heure supplémentaire. Comme l'exige la loi sur le temps de travail, la prime pour les heures supplémentaires est de 50 % du taux horaire normal. Les heures supplémentaires effectuées entre 22 heures et 6 heures sont considérées comme du travail de nuit et rémunérées avec une prime de 100 %. En général, le **travail de nuit** entre minuit et 5 heures du matin est rémunéré par une prime de 100 %. Le congé annuel est régi par le droit du travail et, en outre, des jours de congé sont accordés dans des situations spécifiques (mariage, naissance, décès, maladie des enfants, etc.) Il existe **des pécules de vacances et une prime de Noël** d'un montant de 4,33 salaires hebdomadaires plus une prime de 30%.

Les délais de préavis énumérés dans la CCT sont plutôt courts par rapport à d'autres industries en Autriche, car le secteur des bus et autocars est considéré comme une activité saisonnière. Les délais de préavis vont d'une semaine à quatre semaines en fonction de l'ancienneté (dans d'autres secteurs : trois mois). Cependant, comme il y a un manque de chauffeurs, les courts délais de préavis ne sont pas une préoccupation majeure pour les chauffeurs ou le syndicat.

La **formation continue et la qualification** en général doivent être payées par l'employeur. Ceci s'applique également à la formation continue dans le cadre du Code 95.

Afin de promouvoir la profession de conducteur professionnel d'autobus et d'autocar, la CCT stipule que les conducteurs bénéficient d'un congé non payé (un jour férié non payé) d'une durée maximale de 3 semaines (21 jours civils) pour suivre le cours préparatoire à l'examen final d'**apprentissage** de la profession de conducteur professionnel d'autobus et d'autocar (Berufskraftfahrer/in).

La CCT comprend un **barème des salaires** sur la base des niveaux de salaire horaire, hebdomadaire et mensuel. Les barèmes des salaires de base diffèrent en fonction de **de la durée de l'emploi dans l'entreprise** (quatre groupes/niveaux différents) et deux niveaux de qualification différents (voir tableau 2). Les niveaux de qualification différencient les conducteurs de bus et d'autocars des conducteurs professionnels de bus et d'autocars qui ont obtenu un certificat de formation du système de formation professionnelle. Toutefois, le syndicat a veillé à ce qu'il n'y ait que des différences marginales entre ces deux groupes de qualification, car très peu de conducteurs ont suivi un apprentissage.

Tableau 2 : Grille des salaires des conducteurs de bus et d'autocars (pour 2021, salaires bruts)

CATÉGORIES DE TRAVAIL	SALAIRE HORAIRE (EN €)	SALAIRE MENSUEL (EN €) ⁵
CONDUCTEUR		
Conducteur en 1ère année d'emploi dans une entreprise	13.13	2,274.12
Conducteur de la 2e à la 10e année d'emploi dans une entreprise	13.17	2,281.04
Conducteurs de la 11e à la 20e année d'emploi dans une entreprise	13.27	2,298.36
Conducteurs à partir de la 21e année d'emploi dans une entreprise	13.39	2,319.15
CONDUCTEUR PROFESSIONNEL (i.e passed final apprenticeship examen)		
Conducteur professionnel en 1ère année d'emploi dans une entreprise	13.17	2,281.04
Conducteur professionnel de la 2e à la 10e année d'emploi dans une entreprise	13.27	2,298.36
Conducteur professionnel de la 11e à la 20e année d'emploi dans une entreprise	13.39	2,319.15
Conducteurs professionnels à partir de la 21e année d'emploi dans une entreprise	13.52	2,341.66

Source : WKO 2021.

La CCT comprend un **barème des salaires** sur la base des niveaux de salaire horaire, hebdomadaire et mensuel. Les barèmes des salaires de base diffèrent en fonction de **de la durée de l'emploi dans l'entreprise** (quatre groupes/niveaux différents) et deux niveaux de qualification différents (voir tableau 2). Les ni-

5 Le salaire mensuel est calculé comme le salaire hebdomadaire x 4,33. Le salaire hebdomadaire correspond au salaire horaire x 40.

veaux de qualification différencient les conducteurs de bus et d'autocars des conducteurs professionnels de bus et d'autocars qui ont obtenu un certificat de formation du système de formation professionnelle. Toutefois, le syndicat a veillé à ce qu'il n'y ait que des différences marginales entre ces deux groupes de qualification, car très peu de conducteurs ont suivi un apprentissage.

En fonction de l'ancienneté et de la qualification, les salaires de base des chauffeurs selon la convention collective 2021 se situent entre 13,13 € par heure (2 274,12 € par mois) pour un chauffeur ayant travaillé un an ou moins dans l'entreprise, et 13,52 € (2 341,66 € par mois) pour les chauffeurs formés ayant travaillé 21 ans ou plus dans l'entreprise. Vida estime que les chauffeurs de bus gagnent en moyenne environ 2 800 euros bruts par mois, indemnités et primes comprises.

Les employés reçoivent une **prime d'anniversaire** de 4,33 salaires hebdomadaires après 20 ans d'emploi dans une entreprise. Le syndicat critique le fait que le niveau des paiements salariaux dépende de la durée de l'emploi dans une entreprise plutôt que des années d'expérience professionnelle, car chaque changement d'employeur entraîne une reclassification au niveau de salaire le plus bas.

Le salaire des chauffeurs de bus et d'autocars augmente grâce à des éléments de rémunération supplémentaires tels que des frais journaliers et/ou des frais de nuitée lors de déplacements à l'intérieur du pays ou à l'étranger. Le conducteur a le droit de recevoir au moins une partie des **taxe journalière** (24,84 euros par 24 heures) lorsqu'il se déplace à l'intérieur du pays pour un transport occasionnel (c'est-à-dire non régulier). Si l'activité de conduite ou l'absence du lieu de travail dure plus de trois heures, 1/12 de l'indemnité journalière doit être versé pour chaque heure. En cas de séjour de nuit, le conducteur reçoit une **indemnité spécifique** supplémentaire de 4,82 €. Si un hébergement à l'hôtel est nécessaire, les frais seront remboursés. Lorsque vous voyagez dans un autre pays, les frais quotidiens ainsi que les indemnités de nuitée s'élèvent à 34,86 euros (plus l'indemnité de nuitée de 4,82 euros). Ces frais s'ajoutent à l'indemnité légale de déplacement qui doit être versée pour compenser l'augmentation du coût de la vie liée au travail effectué en dehors du pays ; cette indemnité varie en fonction du pays de destination.

5.2 BELGIQUE

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

Le secteur des bus et autocars en Belgique est un petit secteur qui compte environ 400 entreprises et 11 500 conducteurs en 2019. La part du travail à temps partiel étant assez élevée (30 %), le nombre d'équivalents temps plein (ETP) serait d'environ 7 800 conducteurs en 2019.

Néanmoins, avant la pandémie de COVID, le secteur a connu une évolution assez stable en termes d'emploi entre 2008 et 2019 dans les trois sous-groupes du secteur :

- **Services publics réguliers de bus urbains, y compris les services réguliers sous-traités.** Il s'agit de services réguliers de transport public pour le compte des autorités de transport public des trois principales régions : de Flandre (VVM), de Wallonie (SRWT) et de la STIB/MIVB à Bruxelles. Ces services sont proposés sur un itinéraire et une fréquence spécifiques, les passagers sont pris en charge et déposés à des arrêts prédéterminés et ils sont accessibles à tous, même si vous devez réserver le voyage à l'avance. (Ce segment n'est pas couvert par l'étude)
- **Transport par autobus de services spécialisés réguliers ou occasionnels, la condition étant que le transport fournisse des services pour plus de 9 personnes, y compris le conducteur.** La principale activité de ce segment est le transport scolaire.
- **Transport occasionnel en autocar.** Les services occasionnels sont les services qui assurent le transport de passagers et qui ne répondent pas à la définition d'un service régulier, y compris ses formes spécialisées. Il s'agit de services destinés à des groupes de passagers formés à l'avance par le transporteur ou un autre donneur d'ordre. Le transport occasionnel ou irrégulier comprend également les services réguliers internationaux de longue distance effectués par des conducteurs assurant le transport de touristes ou de navettes.

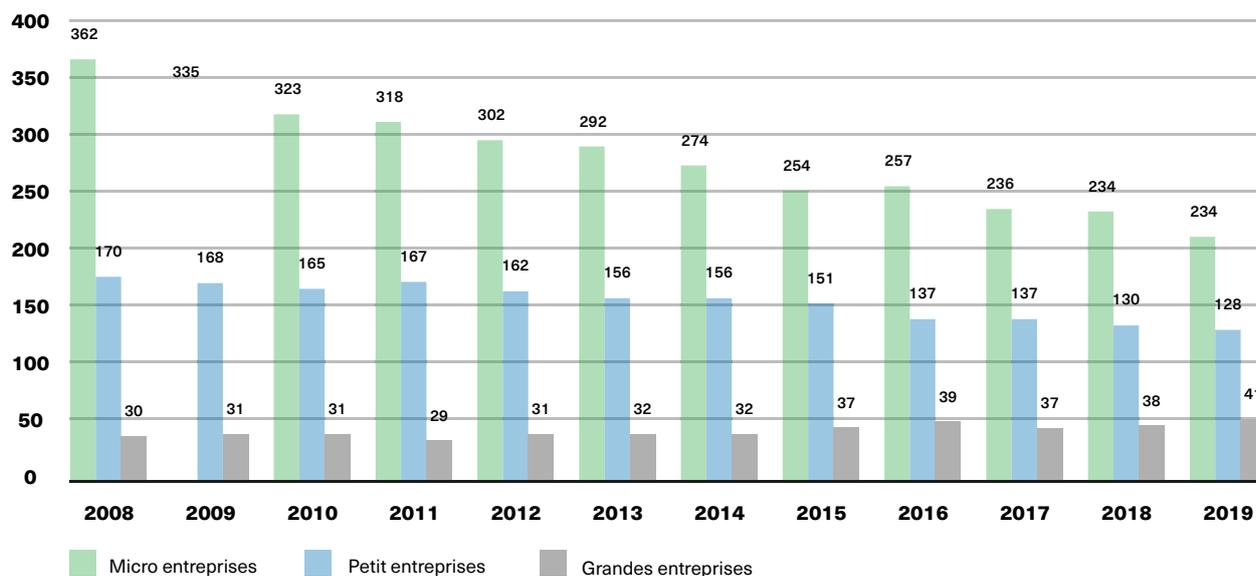
Il convient de noter que de nombreuses entreprises de services de bus et d'autocars sont actives dans ces deux derniers segments.

Au cours de la dernière décennie, le secteur a connu une forte concentration d'entreprises actives dans ce domaine : Selon les chiffres fournis par le syndicat ACV-CSC, le nombre total d'entreprises a diminué d'environ 45 % entre 2008 et 2019, comme le montre la figure ci-dessous.

Cependant, les groupes de taille d'entreprise ont connu une dynamique tout à fait différente : Alors que le nombre de micro-entreprises a diminué de 40%, passant de 362 à 214, et que le nombre de petites entreprises a diminué d'environ 25% (de 180 à 128), le groupe de taille des grandes entreprises a augmenté de 46%, passant de 30 à 44.

Comme l'a également souligné le syndicat BTB ABVV, cette évolution est due à l'évolution du marché (concurrence accrue sur les prix) ainsi qu'à l'évolution sociale, notamment la pénurie de chauffeurs et l'évolution démographique qui a touché plus particulièrement les petites entreprises.

Illustration 1 : Nombre de micro, petites et grandes entreprises dans le secteur belge des bus et autocars, 2008



Source : WKO 2021.

La plus grande entreprise est Eurobussing Brussels, propriété de Keolis, avec plus de 170 bus et près de 300 employés.

Bien entendu, Flixbus est également un acteur important du marché qui ne possède pas de flotte et de chauffeurs attirés mais qui sous-traite avec des micro et petites entreprises ainsi qu'avec des acteurs plus importants tels que STAF CARS ou COACH PARTNERS BRABANT.

Tableau 3 : Principaux acteurs du secteur des bus et des autocars sur le marché belge

NOM DE L'ENTREPRISE	VÉHICULES	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Eurobussing Brussels / Keolis	177	284
STAF CARS	88	200
LEONARD TRAVEL INTERNATIONAL	74	231
COACH PARTNERS BRABANT	63	197
Autocars de Polder	61	218
BUSenCO	60	121
COACH PARTNERS WEST FLANDEREN	50	205
SELECTA CARS DE SWAEF	48	88
DE ZIGEUNER	48	96

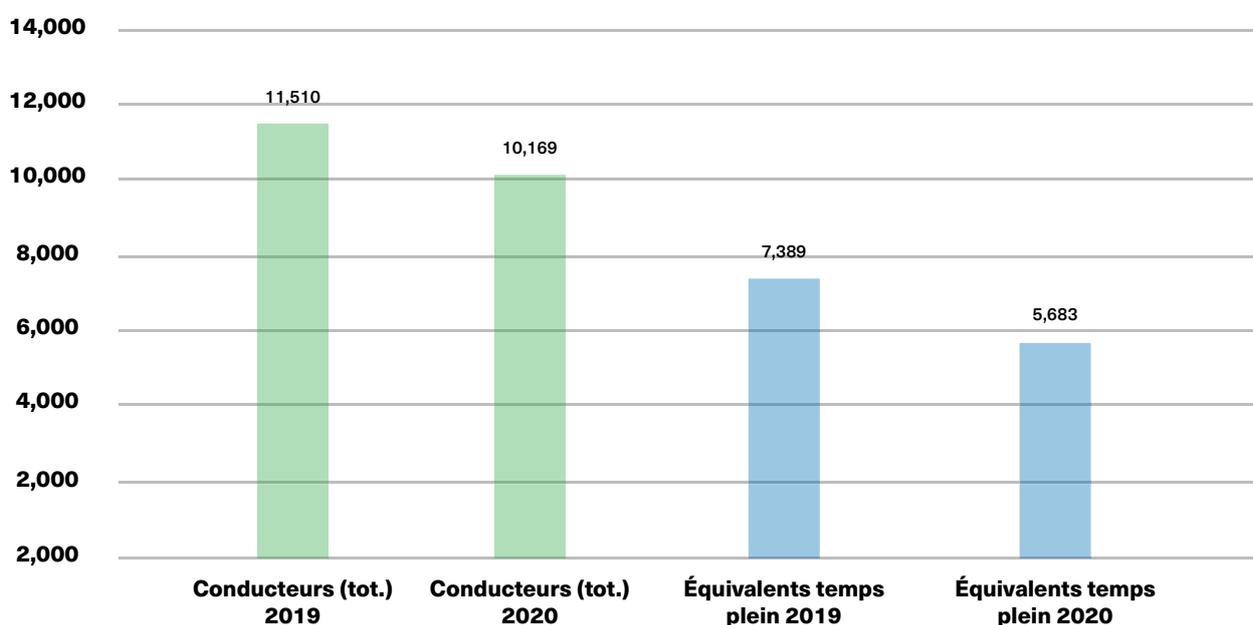
Source : Présentation du syndicat ACV-CSC, Atelier FET Rome, Nov 2021.

Bien qu'il n'y ait pas de chiffres officiels, la pandémie de COVID a eu un impact massif sur les bus et les cars le transport par autocar en Belgique, en particulier sur le transport par autocar qui s'est pratiquement arrêté.

Selon l'organisation patronale FBAA, la situation des compagnies de bus et d'autocars en Belgique en 2020 est désespérée et les compagnies de transport par autocar connaissent une diminution de leurs revenus de 90% selon la FBAA (IRU 2020).

Cela a entraîné une réduction de l'emploi. Selon les statistiques officielles, le nombre de conducteurs dans le secteur a diminué de 1 340, soit 11 %, pour passer d'environ 11 500 en 2019 à 2020. Il convient de noter que ces chiffres incluent les conducteurs à temps partiel (30 % ont un contrat à temps partiel)) et si l'on compte les équivalents temps plein, la baisse est beaucoup plus spectaculaire, s'élevant à moins 23 % comme le montre la figure 2.

Illustration 2 : Nombre de conducteurs de bus et d'autocars en Belgique (total et équivalents temps plein, 2019 et 2020)



Source : Présentation du syndicat ACV-CSC, Atelier FET Rome, Nov 2021.

Bien que de nombreuses entreprises aient eu recours au régime public de chômage temporaire, qui remplace environ 70 % du salaire brut, de nombreux conducteurs ont quitté le secteur pour travailler dans d'autres secteurs, comme la logistique ou le transport routier, ou dans des domaines économiques totalement différents, comme l'industrie manufacturière. Cela est également dû au fait que l'allocation de chômage temporaire est fortement taxée (environ 30%) et ne suffit pas à couvrir les frais de subsistance.

Selon les syndicats, le nombre de conducteurs entre 2019 a diminué de 7 200 à 5 600.⁶

Selon les syndicats, cette situation est extrêmement préoccupante car le secteur des bus et autocars est déjà aujourd'hui confronté au problème de la pénurie de chauffeurs. Ce problème deviendra encore plus pressant dans un avenir proche en raison de l'évolution démographique : En 2019, l'âge moyen d'un conducteur est de 51,5 ans⁷ et environ un quart des conducteurs ont plus de 55% d'années.

L'emploi dans le secteur des bus et autocars est fortement dominé par les hommes, avec seulement 11% de femmes.

⁶ Selon le représentant du syndicat BTB ABVV.

⁷ Il n'existe pas de chiffres pour les différents segments du transport par bus, mais selon les experts syndicaux, l'âge moyen des conducteurs dans le transport par autocar et par bus spécialisé (bus scolaires) est nettement plus élevé que dans le service de transport public urbain. Selon le syndicat ACV CSC, la plupart des chauffeurs de bus scolaires sont déjà à la retraite et travaillent à temps partiel.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

En ce qui concerne les différentes sources de réglementation des conditions sociales et de travail sur le marché la-bourgeois, il existe un lien étroit entre les sources juridiques et les résultats du dialogue social et des négociations collectives.

Les niveaux sectoriel et intersectoriel jouent un rôle important dans l'élaboration de la législation du travail applicable au secteur des bus et autocars. Au niveau sectoriel, les syndicats négocient, au sein de différentes Commissions Paritaires, les conventions collectives de travail (Convention Collective de Travail ou CCT).⁸ Les commissions paritaires sont composées de représentants des employeurs et des syndicats d'un même secteur. Les CCT établissent les droits et les devoirs des employés et des travailleurs du secteur. Au niveau intersectoriel, les syndicats agissent au sein du Conseil national du travail (CNT), du Conseil économique central et dans les groupes de partenaires sociaux. Tous les deux ans est négocié un accord interprofessionnel qui s'applique à tous les secteurs, et donc à tous les travailleurs.

Les intérêts des travailleurs du secteur des bus et des autocars sont représentés dans la « Sous-commission paritaire pour les bus et les autocars, 140.01.

En ce qui concerne les salaires minimums, ils sont établis par la loi sur les conventions collectives de travail juridiquement contraignantes de la commission paritaire 140 et de ses sous-commissions. Il existe donc de nombreuses conventions collectives de travail qui fixent différents taux de salaire minimum ainsi que des allocations et des primes en fonction du sous-secteur. Dans le secteur des bus et des autocars, il existe différentes échelles salariales pour les conducteurs d'autocars/transports occasionnels, les conducteurs de transports spécialisés tels que les transports scolaires et les conducteurs de transports réguliers par bus (voir ci-dessous).

Le système belge de fixation des salaires est fortement institutionnalisé, combinant la réglementation avec des procédures strictes de prise de décision et englobe la fixation des salaires de presque tous les employés. Ensuite, il est libre dans le sens où des accords volontaires entre employeurs et employés peuvent être conclus à n'importe quel niveau, tant que les accords de niveau inférieur respectent les droits des employés sur les accords de niveau supérieur.

Pour tous les travailleurs en Belgique, le salaire minimum national est déterminé par le Conseil national du travail, CNT. Tout accord conclu par le CNT s'applique légalement à tous les travailleurs et employeurs.

Il est important de noter que les salaires minimums nationaux en Belgique sont adaptés automatiquement (normalement sur une base annuelle) selon une indexation des prix basée sur l'augmentation des prix à la consommation. Toutefois, l'indexation des salaires est limitée par la norme salariale, autre composante importante du système belge de fixation des salaires : La norme salariale exprimée par ce pourcentage détermine dans quelle mesure le coût salarial moyen d'une entreprise peut augmenter sur une période de deux ans et vise à préserver la compétitivité internationale de la Belgique par rapport aux pays voisins.

Les entreprises qui ne respectent pas cette norme salariale peuvent (du moins en théorie) être sanctionnées par des pénalités administratives. En outre, les accords contenant des augmentations de salaire en violation de la norme salariale peuvent être déclarés nuls et non avenue par les tribunaux.

En ce qui concerne la situation actuelle, les syndicats et les employeurs belges n'ont pas été en mesure de parvenir à un accord sur la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux pour les années 2021-2022 et, par conséquent, le gouvernement - sur proposition du Conseil central de l'économie - a décidé par arrêté royal en juillet 2021 que la marge maximale - appelée norme salariale - pour les années 2021-2022 serait égale à 0,4 % maximum en moyenne. Concrètement, cela signifie que le coût salarial moyen au sein d'une entreprise pourrait augmenter de 0,4 % dans les années 2021-2022. Les augmentations salariales individuelles restent donc possibles, pour autant que le coût salarial moyen au sein de l'entreprise n'augmente pas de plus de 0,4 %.

30 8 Une vue d'ensemble des comités mixtes est disponible à l'adresse suivante : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-de->

Comme mentionné ci-dessus, la couverture élevée de tous les travailleurs par les CCT (environ 96%) découle de la pratique selon laquelle toutes les CCT sont étendues à tous les travailleurs par arrêté royal.

Il existe trois types d'accords :

- **Les accords intersectoriels** qui sont négociés par les syndicats intersectoriels et les organisations patronales au niveau national au sein du Conseil national du travail. Selon les représentants de l'ACV CSC, 158 accords nationaux interprofessionnels étaient en vigueur en 2021, couvrant tous les travailleurs du secteur privé. Les accords interprofessionnels couvrent un large éventail de questions telles que le temps de travail, le travail de nuit, l'enregistrement CCTV sur le lieu de travail, les politiques en matière d'alcool et de drogues, les congés et la formation, etc.
- **Les accords sectoriels** négociés au sein des commissions paritaires respectives entre les organisations syndicales et patronales. Les trois syndicats sectoriels participent aux négociations avec l'organisation patronale qui ont lieu normalement tous les deux ans, à partir du mois d'octobre. Les négociations collectives sectorielles dans le secteur des bus et des autocars couvrent les questions liées à la rémunération et aux autres conditions d'emploi et de travail, soit pour les trois segments du secteur, soit séparément comme dans le cas des salaires et des composantes de la rémunération, en tenant compte des différences entre les bus, les autocars ou les transports publics urbains.
- **Les accords qui sont négociés au niveau de l'entreprise** entre la structure syndicale de l'entreprise et l'employeur. Les négociations à ce niveau se déroulent principalement dans les grandes entreprises et dans le secteur des bus et autocars, il n'existe que très peu d'accords au niveau de l'entreprise. Les accords contiennent des dispositions qui vont au-delà des dispositions minimales/générales des accords au niveau sectoriel. Selon les experts syndicaux impliqués dans cette étude, les accords d'entreprise sont difficiles à négocier car les employeurs locaux ont tendance à préférer les accords au niveau sectoriel.

En termes d'affiliation syndicale, la Belgique se situe certainement dans le groupe des pays à fort taux d'affiliation - le taux est estimé à 56%. Ceci est également remarquable dans le contexte décrit ci-dessus où tous les travailleurs, indépendamment de leur appartenance syndicale, bénéficient des CCT grâce au mécanisme d'extension par arrêté royal.

Les principaux syndicats du secteur des bus et autocars sont la Confédération des syndicats chrétiens ACV ou CSC, qui est également le plus grand syndicat national avec environ 1,6 million de membres, la Fédération générale du travail ABVV ou BTB avec environ 1,1 million de membres et la Confédération des syndicats libéraux de Belgique, ACLVB ou CGSLB avec environ 400 000 membres.

Il n'existe qu'une seule organisation patronale pour le secteur des bus et autocars, la Fédération belge des exploitants de bus et autocars, FBAA (Fédération belge des exploitants de bus et d'Autocars).

Les trois syndicats et l'organisation patronale du secteur des bus et autocars ont créé un fonds social commun pour le secteur **fonds social commun pour le secteur** (*Fonds social des Entreprises de bus et d'autocars*) qui existe depuis 1967 et soutient les travailleurs par le biais de divers programmes et mesures (voir les détails dans la section ci-dessous).⁹ Le fonds est financé par la cotisation sociale versée par les employeurs. Cette contribution s'élève à 4,60 %.

Une bonne pratique signalée par les syndicats du secteur des bus et autocars consiste à maintenir un lien étroit avec les conducteurs individuels. La communication, les échanges directs et les possibilités de se rencontrer et de s'engager directement (virtuellement et physiquement) ont également été soulignées comme un élément clé du taux d'adhésion élevé dans le secteur. Un exemple frappant dans ce contexte a été un site de médias sociaux pour les chauffeurs de bus qui est géré par le syndicat ABVV BTB (et également utilisé par d'autres syndicats) où près de 3 000 chauffeurs sont inscrits.

⁹ Vous trouverez des informations plus détaillées dans la fiche d'information et à l'adresse <https://www.sociaalfonds.be/over-ons/het-fonds/>.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Il existe plusieurs CCT qui ont été négociées par les trois syndicats et l'organisation patronale FBAA dans les commissions paritaires 140.01.

Dans le cadre du Fonds social des bus et des autocars, tous les conducteurs - quel que soit le sous-secteur - ont les droits suivants :

- Indemnisation du décès résultant d'un accident de la vie privée
- Compensation de la perte permanente du certificat médical de sélection (« medische schifting »)
- Indemnité de licenciement lorsque le travailleur quitte l'entreprise parce qu'il a atteint l'âge légal de la retraite ou en cas de retrait du certificat médical de sélection
- Remboursement des frais d'obtention d'un permis de conduire (y compris la visite médicale)
- Assistance psychosociale en cas d'événements traumatiques survenant dans le cadre du travail
- Assurance hospitalisation en cas de travail dans le secteur d'au moins six mois ininterrompus
- Pension du deuxième pilier accordée à tous les travailleurs au moment de leur entrée en service
- La prime de fin d'année et une avance versée par le biais du Fonds social

En outre, il existe des avantages spécifiques négociés par les syndicats pour les sous-secteurs du transport par bus et autocar.

Conducteurs dans le transport spécialisé ou irrégulier de passagers :

- Indemnité pour le travail de nuit entre 22h00 et 06h00
- Indemnité forfaitaire pour les services interrompus
- Provision pour services imprévus
- Indemnité de stationnement
- Prime d'interruption

Chauffeurs d'autocars ou de transports occasionnels

- Supplément d'ancienneté pour les travailleurs ayant une ancienneté minimale de 10 ans
- Indemnité forfaitaire pour les voyages effectués par d'autres moyens de transport
- Autogrill Bus Club Car (repas gratuit et avantages supplémentaires dans le cas où au moins 20 passagers passent une commande dans certains restaurants)

Il convient de noter que les conducteurs de services de bus publics ou de transports réguliers sous-traités par VVM-De Lijn, SRWT ou TEC bénéficient de plusieurs avantages supplémentaires par rapport aux deux sous-secteurs ci-dessus. Il s'agit notamment d'indemnités pour une plus longue période de travail de nuit (de 20h00 à 06h00), d'un supplément mensuel pour au moins dix jours de travail effectif par mois ; de régimes de participation aux bénéfices, de primes d'ancienneté supplémentaires, d'une prime pour les conditions climatiques chaudes, de l'octroi de jours fériés de la Communauté flamande (VVM), de la gratuité pour les travailleurs retraités, d'une pension d'invalidité, de chèques-repas par jour de travail, de chèques écologiques et de chèques-cadeaux.

Dans le secteur des bus et autocars, tant les barèmes de salaires minimaux que les diverses primes sont régis par des CCT pour les différents sous-secteurs.

Le tableau 4 montre les salaires horaires et les composantes salariales en vigueur pour les chauffeurs du transport par bus régulier ou occasionnel spécialisé :

Tableau 4 : Salaires horaires du personnel de conduite des services réguliers ou occasionnels de bus spécialisés (à partir d'octobre 2021, en euros)

ANCIENNETÉ	SALAIRE HORAIRE	PRIME DE TRAVAIL DU DIMANCHE	PRIME DE NUIT
0 – 2	13,29	26,59	14,31
Cinq périodes supplémentaires d'ancienneté jusqu'à 21 ans et plus	13,88	27,76	14,89

Allocation ARABE

L'indemnité ARAB (forfait journalier) s'élève à 128,66 €/mois à partir du 1er juillet 2021 pour les chauffeurs travaillant à temps plein et pour ceux qui travaillent plus de 25/38. Ce montant mensuel s'applique à partir de 6 jours de prestation effective par mois. Jusqu'à 5 jours de prestation effective, 7,07 €/jour seront payés à partir du 1er juillet 2021.

L'allocation ARAB s'élève à 17,64 €/mois à partir du 1er juillet 2021 pour les conducteurs qui travaillent à un taux maximum de 25/38. Ce montant mensuel s'applique à partir de 6 jours de prestation effective par mois. Jusqu'à 5 jours de prestation effective, 6,46 €/jour seront payés à partir du 1er juillet 2021

Source : ABVV - BTB.

Dans le secteur du transport occasionnel par autocar, les grilles salariales se différencient en deux amplitudes de temps de travail : jusqu'à 6 heures par jour de travail ou de 6 heures à 12 heures. En outre, il existe une prime pour les heures supplémentaires si le temps de travail quotidien dépasse 12 heures.

Les échelles salariales diffèrent également pour les services à un seul conducteur et les services à plusieurs conducteurs (plus de 11h).

Tableau 5 : Salaire brut journalier (salaire RSZ) et autres composantes salariales pour les conducteurs dans le secteur des autocars (à partir d'octobre 2021, en euros)

AMPLITUDES DU TEMPS DE TRAVAIL	SALAIRE RSZ	Allocation ARABE
Services avec un chauffeur		
jusqu'à 6 heures/jour	68,79	1,85 / heure
6,1 heures et 12 minutes	113,31	
plus de 12 heures	12,54 / heure	
Services avec plusieurs conducteurs		
11 heures	92,19	1,85 / heure
12 heures	101,66	
13 heures	111,26	
(...)		
19 heures	168,41	
20 heures	178,03	
21 heures	187,60	
Dispositions communes aux deux catégories		
<p><i>Heures supplémentaires à payer pour une amplitude supérieure à 1564,5 heures par semestre (du 01/01 au 30/06 ou du 01/07 au 31/12) : 14,66 €/u.</i></p> <p><i>Les heures supplémentaires effectuées les dimanches, les jours fériés et leurs jours de compensation sont rémunérées à 19,55 €/u.</i></p> <p><i>Prime d'ancienneté : 2,21 €/performance sur les salaires journaliers pour les conducteurs ayant une ancienneté de minimum 10 ans dans la même société. Au moins 10 ans dans la même entreprise.</i></p>		

Source : ABVV - BTB.

5.3 RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Malgré plusieurs demandes envoyées par la FET et wmp aux représentants syndicaux tchèques, nous n'avons reçu aucun retour sur l'étude de cas concernant la République tchèque. L'étude de cas ci-dessous n'a donc pas été vérifiée par les représentants syndicaux tchèques.

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

La République tchèque compte au total plus de 2 300 entreprises, dont 1 114 emploient plus de 20 personnes et environ 1 200 moins de 20 personnes. En d'autres termes, de nombreuses petites entreprises dominent le marché en République tchèque. Le nombre de conducteurs de bus et d'autocars employés dans ces entreprises est estimé entre 11 000 et 12 000.

Le recours au travail intérimaire dans le secteur des bus et autocars est très répandu, mais il a été fortement réduit par la pandémie de COVID-19. Les travailleurs intérimaires sont souvent d'origine ukrainienne et travaillent en République tchèque à titre temporaire. En outre, les retraités travaillant à temps partiel comme chauffeurs de bus et d'autocars ne sont pas rares. L'utilisation de chauffeurs retraités est considérée de manière critique par le syndicat, car les chauffeurs retraités savent les conditions de la négociation collective et entravent les négociations visant à améliorer les conditions de travail. Certains chauffeurs de bus et d'autocars sont indépendants et sont utilisés comme sous-traitants par de grandes entreprises, principalement pour éviter les impôts et les cotisations de sécurité sociale. Si les contrats à durée déterminée ont également joué un rôle dans le passé, leur importance a fortement diminué en raison de la pénurie de conducteurs dans le secteur. Comme dans d'autres pays européens, la pénurie de chauffeurs est massive et on estime qu'il manque 7 000 chauffeurs dans le secteur des bus et des autocars. Selon le syndicat, la pénurie de conducteurs est due aux mauvaises conditions de travail, notamment aux longues heures de travail, qui rendent le métier peu attrayant pour les jeunes. Bien que des tentatives aient été faites pour organiser des programmes de formation professionnelle pour les jeunes en fin de scolarité afin d'augmenter le nombre de conducteurs, la pénurie ne s'est pas résorbée. Le problème est l'âge des élèves qui quittent l'école : alors que les élèves quittent l'école entre 15 et 18 ans, les chauffeurs de bus ou de cars doivent avoir 21 ans. Actuellement, un programme de requalification destiné aux personnes d'âge mûr est envisagé.

Comme ailleurs en Europe, la pandémie de COVID-19 a considérablement affecté la vie professionnelle des conducteurs de bus et d'autocars en République tchèque. Au début de la pandémie, le concept d'hygiène pour la protection des conducteurs de bus et d'autocars n'était pas encore tout à fait au point. Les représentants syndicaux ont dû organiser un concept d'hygiène de base pour les chauffeurs, ces derniers se plaignant, par exemple, de l'absence de masques ou du maintien de l'utilisation d'argent liquide pour le paiement des billets. Le gouvernement tchèque a apporté un soutien financier aux employeurs, aux salariés et aux travailleurs indépendants touchés par la crise. De nombreux conducteurs ont reçu environ 60 % de leur salaire normal pendant la pandémie. Outre l'adoption par le gouvernement d'un régime de chômage partiel, certains conducteurs de bus et d'autocars ont également reçu une aide financière de leur employeur destinée à les retenir. Aucun licenciement n'a été signalé au syndicat.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

Une loi importante concernant l'emploi et les conditions de travail en République tchèque est le Code du travail (Zakonik prace, n° 262/2006 Coll.). Le code du travail comprend des règlements sur la relation d'emploi, les heures de travail et les pauses standard, la sécurité et la protection de la santé au travail, les congés annuels payés (vacances), une procédure d'information et de consultation des employés, la compétence d'une organisation syndicale, d'un comité d'entreprise et d'un représentant pour la sécurité et la protection de la santé au travail, entre autres. En ce qui concerne les primes en pourcentage du salaire horaire normal, le **Code du travail** prévoit une prime de 25 % pour les heures supplémentaires (l'employeur peut ordonner des heures supplémentaires jusqu'à 8 heures par semaine et 150 heures par an). En cas de travail de nuit, de travail le samedi et le dimanche et de travail dans un environnement nuisible à la santé, le salarié a droit à une prime d'au moins 10 % du salaire horaire moyen. En cas de travail un jour férié, l'employé reçoit une prime d'au moins 100 % de son salaire horaire moyen. La semaine de travail standard est de 40 heures pour la plupart des professions. Le droit aux vacances est de 4 semaines au minimum. Le montant des indemnités de déplacement est également régi par le Code du travail et varie entre 35 et 60 euros par jour (selon le pays de destination). Les indemnités de voyage ne sont pas soumises à l'impôt ni à la sécurité sociale.

Les employés tchèques se voient garantir un **salaire minimum** national légal (voir tableau 6). Le salaire minimum est ajusté chaque année par le gouvernement après consultation des employeurs et des syndicats. Un salaire dit garanti (zaručená mzda) est basé sur le salaire minimum et s'applique à tous les employés qui ne sont pas couverts par une convention collective. Le salaire garanti se compose de huit groupes de salaires, qui tiennent compte de la complexité, de la responsabilité et de la pénibilité du travail effectué. En 2021, le salaire minimum national au niveau le plus bas (1) était de 15 200,00 CZK (597,86 €) par mois (correspondant à une semaine de travail de 40 heures) et au niveau le plus élevé (8) de 30 400,00 CZK (1 195,72 €). Le salaire minimum n'a que légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (niveau de salaire 1 : 14 600,00 CZK, 568,71 € ; niveau de salaire 5 : 21 700,00 CZK, 845,28 € ; niveau de salaire 8 : CZK29 200,00, €1 137,43).

Tableau 6 : Le salaire minimum en République tchèque

NIVEAU DE SALAIRE	PAIE PAR MOIS EN CZK (EN €) ¹⁰
1 (travaux individuels de même nature)	15,200.00 (597.86)
2 (travail sans ambiguïté avec attribution de cadre)	16,800.00 (659.67)
3 (travail d'affectation diversifié, défini par le cadre)	18,500.00 (726.42)
4 (travail professionnel avec système autonome intégré)	20,500.00 (804.95)
5 (travail professionnel spécialisé)	22,600.00 (888.93)
6 (travail sur le système)	24,900.00 (977.72)
7 (travail spécialisé systémique)	27,500.00 (1,079.81)
8 (travail créatif sur le système)	30,400.00 (1,195.72)

Source : Fondation WageIndicator 2021.

Le **montant total des cotisations de sécurité sociale** est de 44,8% en République tchèque, dont 33,8% pour l'employeur et 11% pour l'employé. Les contributions à l'assurance maladie s'élèvent à 13,5 %, dont 9 % à la charge de l'employeur et 4,5 % à la charge du salarié. L'indemnité de maladie s'élève à 60 % du salaire journalier moyen et est versée par l'employeur pendant les 14 premiers jours de la maladie. Après 14 jours, le système d'assurance obligatoire de l'État fournit des indemnités de maladie (60 %-72 %). Les cotisations de sécurité sociale pour la retraite sont de 21,5 % pour l'employeur et de 6,5 % pour l'employé. Le montant de la pension de retraite dépend du niveau de revenu du salarié et se compose d'une pension de base et d'une pension individuelle. L'âge de la retraite pour les hommes augmente continuellement pour atteindre 65 ans (65 ans : pour les hommes nés après 1971). L'âge de la retraite pour les femmes nées jusqu'en 1971 se situe actuellement entre 57 et 60 ans et dépend du nombre d'enfants élevés. Toutefois, il est également de 65 ans pour toutes les femmes nées après 1971. En République tchèque, seul l'employeur verse des cotisations (1,2 %) au système d'assurance chômage. Les allocations de chômage représentent entre 40 et 65 % de l'ancien salaire (en fonction de la durée du chômage). En matière de qualification et de formation, les employeurs prennent généralement en charge tous les coûts de la formation obligatoire et des autres formations. Les employeurs paient également les examens médicaux.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Le plus grand **syndicat** représentant les conducteurs est l'OSD (Odborovy svaz dopravy, syndicat des transports de la République tchèque). Outre les conducteurs de bus et d'autocars, le syndicat représente les employés des compagnies aériennes et des aéroports (sauf les pilotes), du transport fluvial, du transport routier de marchandises et du transport public. Au total, l'OSD compte plus de 8 000 membres. Toutefois, les effectifs syndicaux sont en baisse, y compris dans le secteur des bus et autocars, qui était bien organisé par le passé. Il existe aujourd'hui des entreprises où le syndicat n'organise que 5 % des employés. Le syndicat est rattaché à l'organisation faïtière ČMKOS (Confédération tchécoslovaque des syndicats), qui est de loin la plus grande confédération syndicale de Tchécoslovaquie. Il compte 30 syndicats affiliés distincts, organisés sur une base sectorielle.

Le **niveau d'organisation des entreprises** en République tchèque en général est faible. Lorsqu'il existe des associations d'employeurs, on constate également une réticence généralisée à mener des négociations collectives et à conclure des contrats. Les associations d'employeurs se considèrent souvent comme des groupes d'intérêts exclusivement économiques et non comme des partenaires sociaux. Le secteur du transport routier de passagers est une exception et le dialogue social y est comparativement bien structuré. Le partenaire de négociation de l'OSD du côté des employeurs est l'Association des opérateurs de transport routier (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy), qui représente les transporteurs routiers de passagers et de marchandises. L'association d'employeurs fait partie de l'organisation faïtière Svaz průmyslu a dopravy České republiky (Confédération de l'industrie de la République tchèque) et est la plus importante des 25 associations d'entreprises représentées au sein de la Confédération de l'industrie. L'Association des transporteurs routiers déclare officiellement qu'elle compte près de 2 100 membres (transport routier de marchandises et de passagers) au total, exploitant environ 25 000 véhicules (camions, bus et autocars).

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

En République tchèque, les CCT au niveau du secteur sont appelées « conventions collectives de niveau supérieur » et peuvent être déclarées comme généralement obligatoire par le ministère du travail et des affaires sociales pour certaines entreprises dont l'activité principale se situe dans la branche concernée. Le transport routier de passagers dispose d'un tel accord qui couvre également les activités du secteur du transport routier de marchandises. La CCT dans le domaine des transports routiers est en vigueur depuis 2021 et est valable jusqu'en 2024. Il a été négocié entre l'OSD et l'Association des transporteurs routiers (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy).

La CCT étant de force obligatoire générale, elle s'applique à bien plus d'entreprises que celles qui sont membres de l'association patronale. Toutefois, les entreprises doivent présenter certaines caractéristiques afin d'être couvertes par la convention collective de portée générale. Ces exigences (entre autres) sont que les employeurs doivent :

- ont pour activité principale le transport routier (CZ-NACE 49.39 : autres transports terrestres de passagers ; 49.41 : transport de marchandises par route)
- d'employer certains types de professions (par exemple, les chauffeurs professionnels)
- avoir au moins 20 employés.

Les accords au niveau de l'entreprise sont possibles en République tchèque, mais ne jouent pas un rôle majeur selon l'OSD.

Le **contenu de la CCT de force obligatoire générale** énonce tout d'abord les devoirs et les droits de l'employeur et du syndicat, ainsi que les droits légaux de codécision. En outre, la CCT contient des dispositions sur la forme du contrat de travail, l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail, ainsi que la réglementation du licenciement et l'indemnité de départ. En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, elle fait également référence au droit des syndicats de contrôler la sécurité au travail dans les entreprises. Les employeurs doivent couvrir les coûts des examens médicaux et autres qui sont nécessaires à l'exercice de la profession individuelle. En outre, la CCT stipule que l'emploi à durée déterminée ne peut excéder trois ans. La plupart des règlements de la CCT s'inspirent très étroitement des règles du code du travail susmentionné. Comme dans le Code du travail, **la semaine de travail** est de 40 heures (avec quelques exceptions dues au travail en équipe) et **les congés annuels** est de quatre semaines par année civile. En outre, la CCT prévoit que les employés ont droit à un congé payé d'un jour lors de la naissance de leur propre enfant, pour accompagner un enfant handicapé ou un membre de la famille (au maximum 12 jours par an), d'un jour par an pour déménager (si l'employé change de résidence permanente) et d'un jour pour le décès d'un membre de la famille. **Les indemnités de déplacement** sont versées conformément au code du travail.

En outre, la CCT prévoit également des primes pour le travail de week-end, le travail de nuit et les heures supplémentaires. Alors que les suppléments pour **heures supplémentaires** (25%, jusqu'à 8 heures par semaine et 150 heures par an), **travail de nuit** (10) et le **travail dans un environnement de travail difficile** (10 %) correspondent à celles du Code du travail, mais la **prime pour le travail le samedi et le dimanche** est de 30 % du salaire minimum (au lieu des 10 % légaux de l'article 118 du Code du travail). Fondée sur le Code du travail, la convention collective stipule que, en **cas de disponibilité**, le salarié a droit à une rémunération d'au moins 10 % de son salaire moyen pour la période de disponibilité.

Par le passé, les chauffeurs professionnels étaient confrontés à un gros problème : **le temps passé à attendre** jusqu'à ce que, par exemple, le voyage puisse commencer ou se poursuivre. Dans le passé, ce temps n'était pas considéré comme du temps de travail. La pression politique de l'OSD a conduit à des changements dans cette pratique. L'interruption du travail pour des périodes de moins de 16 minutes est désormais comptabilisée comme du temps de travail normal, et les périodes d'attente plus longues sont rémunérées à un taux inférieur.

La convention collective de portée générale stipule également que les conducteurs doivent recevoir au moins le **salaire minimum** (en fonction de leur classe de salaire). En outre, il a été convenu que, si le salaire minimum augmente, le salaire du chauffeur doit également être adapté en conséquence. Ce n'était pas toujours le cas avant la conclusion de la CCT, bien que le paiement du salaire minimum soit effectivement obligatoire par la loi. Les chauffeurs de bus et d'autocars sont classés au niveau de salaire cinq (travail professionnel spécialisé) et reçoivent 134,40 CZK (5,29 €) par heure et 22 600,00 CZK (888,93 €) par mois de salaire brut.

5.4 ALLEMAGNE

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

En Allemagne, les données ne sont collectées que pour l'ensemble du secteur des bus, y compris les transports publics. Le calcul suivant peut donner une **approximation des chiffres** concernant le champ de notre étude : dans le transport régulier de longue distance, le nombre d'entreprises en 2020 en Allemagne était de 17, dont 11 entreprises privées ou d'économie mixte. Dans le transport occasionnel par bus et autocar, il y avait 4 754 entreprises (dans le transport local et longue distance). Parmi elles, on comptait 4 488 entreprises privées ou mixtes (Statistisches Bundesamt 2020). Si l'on additionne les entreprises, on obtient 4 499 entreprises qui sont incluses dans le champ de notre étude. Les informations sur le nombre d'employés ne sont fournies que par l'association des employeurs du secteur, l'Association allemande des exploitants de bus et d'autocars (BDO). Selon l'association des employeurs, 103 365 conducteurs de bus au total étaient employés en Allemagne en 2017 (dernières données disponibles), dont 53 074 dans des entreprises privées (BDO 2021). Le syndicat ver.di estime qu'il y a environ 12 000 13 000 conducteurs de bus employés dans le transport occasionnel, sur la base du nombre de bus dans le transport occasionnel et de l'effectif moyen par bus. Les contrats de travail permanents à temps plein sont la forme d'emploi dominante dans le transport routier de passagers en Allemagne.

Concernant le **service régulier de bus longue distance**, le secteur a considérablement évolué en Allemagne au cours des dernières années. Le secteur est caractérisé par une forte intensité de la concurrence entre les entreprises, ce qui entraîne des sorties du marché mais aussi des entrées. La concurrence intensive sur les prix a souvent été ruineuse et a conduit à une phase de consolidation en 2016. Cela s'est traduit par les premières sorties du marché, des faillites et des rachats de concurrents. L'évolution des parts de marché pour les années 2013 à 2019 présentée dans le tableau 7 est basée sur les parts de trajet des différents opérateurs de bus longue distance. Il convient de noter le déclin des parts de marché au fil du temps et les faillites de nombreux fournisseurs de bus et d'autocars. FlixBus a successivement augmenté sa part de marché pour atteindre environ 92,6 % en 2017. FlixBus a pu étendre sa part de marché en agissant principalement en tant qu'opérateur de plate-forme et en coopérant avec des sous-traitants. En outre, FlixBus a racheté certaines entreprises. En 2019, la part de marché de FlixBus a ensuite diminué d'environ 6,5 points de pourcentage en glissement annuel, pour atteindre environ 85,0 %. Cette situation est principalement due à l'arrivée sur le marché de BlaBlaBus, qui a parfois proposé des « prix prédateurs » de 0,99 euro par trajet de bus en Allemagne.

Tableau 7 : Parts de marché d'une sélection d'opérateurs de bus longue distance en fonction du nombre de trajets pour les années 2013 à 2019 (en %)

	AUG 13	AUG 14	AUG 15	AUG 16	SEPT 17	SEPT 18	SEPT 19
BerlinLinienBus	19.3	15.2	8.5	13.7	/	/	/
BlaBlaBus	/	/	/	/	/	/	7.4
City2City	7.4	3.4	/	/	/	/	/
DeinBus	4.7	4.0	3.1	2.2	0.5	0.5	/
Deutsche Touring	3.0	2.3	2.0	2.1	2.8	2.8	2.8

	AUG 13	AUG 14	AUG15	AUG 16	SEPT 17	SEPT 18	SEPT 19
FlixBus	16.2	20.8	73.0	64.0	92.6	91.5	85.0
IC Bus	3.9	4.1	1.8	3.5	0.8	1.5	0.9
Megabus	0.0	0.0	1.9	1.6	/	/	/
MeinFernbus	30.4	38.5	/	/	/	/	/
Pinkbus	/	/	/	/	/	/	0.7
Postbus	8.3	6.1	7.4	10.4	/	/	/
Sonstige	6.9	5.5	2.2	2.5	3.3	3.7	3.3
Total	100.0						

Source : Bundesamt für Güterverkehr 2020, p. 13.

L'impact de la **pandémie de COVID-19** a réduit de façon spectaculaire le nombre de passagers voyageant en bus et en autocar en Allemagne. Dans les services réguliers de bus longue distance, le nombre de passagers a diminué de deux tiers (-68%) entre 2019 et 2020 (tableau 8). Les statistiques montrent clairement une baisse du nombre de passagers au cours des mois de printemps, d'automne et d'hiver par rapport à l'évolution du nombre de cas de COV-ID, tandis que la baisse au cours des mois d'été était un peu moins prononcée.

Tableau 8 : Développement des services réguliers de bus longue distance (en millions de passagers)

	2019	2020	20/19 (%)
janv.	1.5	1.5	0
fév.	1.5	1.5	0
mars	1.7	0.3	-81
avril	1.7	0.1	-95
mai	2.0	0.2	-92
juin	2.2	0.3	-85
jui.	2.2	0.7	-67
août	1.9	0.7	-62
sept.	1.7	0.6	-65
oct.	1.8	0.7	-62
nov.	1.7	0.1	-95
déc.	1.6	0.2	-90
Année totale	21.5	6.9	-68

Source : Intraplan consult GmbH 2020, p. 18.

En ce qui concerne les services occasionnels de transport de passagers par bus et autocar, seules des estimations sont disponibles et on suppose que la baisse du nombre de passagers est encore plus importante que pour les services réguliers de bus à longue distance, étant donné que le transport occasionnel a été pratiquement paralysé pendant les confinements. Pour l'ensemble de l'année 2020, la baisse est estimée entre 75 et 80 %.

Dans le cadre des programmes d'aide d'État *Überbrückungshilfe III* (aide à la transition III) et *Überbrückungshilfe III Plus* (Bridging Assistance III Plus) peuvent bénéficier de subventions pour les coûts fixes. Pour recevoir des subventions, l'entreprise doit avoir une baisse de son chiffre d'affaires de plus de 30 % par rapport à la même période de l'année précédente. En cas de baisse encore plus importante du chiffre d'affaires, d'autres suppléments sont disponibles. Tout comme dans d'autres pays européens, l'allocation de chômage partiel était largement utilisée en Allemagne.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

La réglementation européenne relative aux conducteurs de bus est mise en œuvre en Allemagne par le biais de plusieurs lois. Le temps de travail des conducteurs est réglementé par la loi sur les heures de travail (*Arbeitszeitgesetz, ArbZG*), qui transpose la directive 2002/15/CE dans son article 21. La loi sur le temps de travail contient, entre autres, des règlements sur le temps de travail hebdomadaire des travailleurs du transport routier et des dispositions sur ce qui n'est pas considéré comme du temps de travail. L'ordonnance sur le personnel de conduite (*Fahrpersonalverordnung, FPersV*) définit les temps de conduite et de repos des conducteurs professionnels et comprend des dispositions relatives au tachygraphe numérique. La loi sur le personnel de conduite (*FPersG*) contient, entre autres, des dispositions sur les responsabilités et les amendes. Selon la loi sur la qualification des conducteurs professionnels (*Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz, BKrFQG*), qui met en œuvre le règlement européen correspondant 2003/59/CE, les conducteurs professionnels sont tenus de participer régulièrement à des cours de formation continue. En ce qui concerne les employés réguliers, le financement de la formation continue fait parfois partie des conventions collectives.

L'Allemagne dispose d'un grand nombre de lois qui régissent les conditions de travail de base. Il s'agit notamment de la loi fédérale sur le congé (*Bundesurlaubsgesetz, BurlG*), qui prévoit un **congé annuel** d'au moins 24 jours ouvrables sur la base d'une semaine de six jours (§ 3). Toutefois, en raison de la pénurie de chauffeurs, les droits à congés des chauffeurs professionnels vont bien au-delà du minimum légal. Le salaire minimum en Allemagne est basé sur la loi sur le **salaire minimum** (*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - Mindestlohngesetz, MiLoG*). La loi stipule qu'une commission sur le salaire minimum doit décider tous les deux ans des ajustements du niveau du salaire minimum. La commission sur le salaire minimum est composée d'un président, de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs, ainsi que de deux membres consultatifs académiques sans droit de vote.

Le salaire minimum légal en Allemagne est passé à 9,82 euros le 1^{er} janvier 2022 (janvier 2021 : €9,50). Toutefois, en règle générale, les chauffeurs de bus et de cars en Allemagne sont payés plus que le salaire minimum. Le salaire minimum ne joue un rôle que dans certaines constellations.

Les coûts salariaux indirects en Allemagne comprennent l'assurance retraite, **l'assurance maladie, l'assurance chômage, l'assurance dépendance et l'assurance accident légale**. Le niveau des cotisations est déterminé par le gouvernement fédéral et les cotisations de sécurité sociale sont obligatoires. Les cotisations aux assurances sociales (environ 68 % du salaire brut) sont payées presque à parts égales par l'employeur et l'employé, les employés versant un peu plus pour l'assurance soins de longue durée et les employeurs couvrant eux-mêmes l'assurance accident légale.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Le syndicat représentant les conducteurs de bus et d'autocars en Allemagne est le syndicat du secteur des services ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft). ver.di est affilié à la Confédération allemande des syndicats (DGB). Le syndicat cherche à organiser les travailleurs des services dans le secteur privé et public. Avec un total de 1,94 million de membres, il est le deuxième plus grand syndicat d'Allemagne. Le nombre de membres de syndicats parmi les conducteurs de bus et d'autocars n'est pas connu. Cependant, il n'existe pas de syndicat plus important pour les conducteurs professionnels en Allemagne.

Il est à noter que certaines CCT dans le secteur des bus et autocars ont été conclues avec le syndicat jaune GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistung, syndicat de la fonction publique et des services). Selon les propres informations du syndicat, GÖD est un syndicat qui représente tous les secteurs du service public traditionnel aux niveaux fédéral, provincial et municipal en Allemagne, ainsi que les entreprises publiques.

Du côté des employeurs, l'Association allemande des exploitants de bus et d'autocars (Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e. V., BDO) représente les intérêts d'environ 3 000 exploitants privés allemands de bus et d'autocars. L'association des exploitants de bus et d'autocars est organisée en associations régionales et représente principalement des petites et moyennes entreprises couvrant les voyages occasionnels en autocar, les services réguliers d'autocars longue distance et les services réguliers de bus locaux. En 2021, dix associations régionales étaient impliquées dans les CCT.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Les CCT pour les conducteurs de bus en Allemagne sont négociées entre les associations régionales de l'Association fédérale des exploitants de bus allemands (bdo) et ver.di individuellement au niveau des États fédéraux allemands. Sur les 16 Länder allemands, seuls deux n'avaient pas de CCT en 2021 (Brême et Brandebourg). Dans ces États fédéraux, seules les dispositions légales s'appliquent aux entreprises qui ne sont pas également actives dans le domaine des transports publics locaux. Le syndicat jaune GÖD a conclu des CCT dans deux États fédéraux - Mecklembourg-Poméranie occidentale et Basse-Saxe. Toutefois, en ce qui concerne la Basse-Saxe, ver.di a également conclu une CCT, de sorte qu'il existe deux CCT pour le secteur des bus et des autocars. Au total, il y a 15 CCT en Allemagne. Il n'y a pas d'information sur la couverture de la CCT. En général, les processus de négociation collective entre les États fédéraux ne sont pas coordonnés dans une large mesure et il existe des différences régionales dans le niveau des salaires collectifs. On constate toutefois que les augmentations salariales convenues collectivement sont pour la plupart nettement supérieures aux augmentations des prix moyens à la consommation déterminées par l'Office fédéral de la statistique.

Les CCT contiennent des règlements pour les entreprises privées travaillant dans les transports publics locaux et/ou le reste du transport de passagers par bus et autocar. Les règlements des CCT varient en fonction du sous-secteur des services de bus et d'autocars et les conditions de travail des conducteurs varient en fonction du sous-secteur dans lequel ils travaillent (par exemple, moins de 50 km, services occasionnels et longue distance, services réguliers).

Les contenus typiques des CCT régionales sont les suivants : réglementation du temps de travail, durée des congés, réglementation des licenciements et de la maladie, majorations pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail en équipe, avantages sociaux constitutifs de capital et protection contre la rationalisation et la formation. Par exemple, la CCT de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie stipule que le temps de travail hebdomadaire normal des conducteurs de bus et d'autocars est de 38,5 heures. Le **droit aux vacances** est de 26 jours et est porté à 30 jours en fonction de la durée du service. En revanche, en Bavière, tous les conducteurs de bus et d'autocars bénéficient de 30 jours de congés annuels. En ce qui concerne le **lieu où le temps de repos**, la CCT de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie exige qu'au moins deux périodes de repos hebdomadaire, et neuf périodes de repos hebdomadaire par trimestre en dehors de la saison (novembre à avril), soient données au lieu de résidence du travailleur et qu'au moins douze dimanches par an soient libres de travail.

Le **salaire horaire brut** des chauffeurs de bus en Allemagne est dans la plupart des cas inférieur à 15 euros. Par exemple, il est de 14,50 € en Rhénanie-du-Nord-Westphalie après douze ans d'expérience professionnelle et de 14,86 € en Bavière après dix ans d'expérience professionnelle (tableau 9).

Tableau 9 : Comparaison des salaires conventionnels des conducteurs de bus et d'autocars en Rhénanie-du-Nord-Westphalie et en Bavière

ÉCHELLE DES SALAIRES	RHÉNANIE-DU-NORD-WESTPHALIE		BAVIÈRE	
	Définition du salaire Catégorie	Salaire horaire de base (brut, de 1.4.2022)	Définition de la catégorie salariale	Salaire horaire de base (brut, du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022)
I	Les chauffeurs de bus, qui ne relèvent pas de la catégorie salariale II ou III	€13.99	N'existe pas pour les conducteurs	
II	Après au moins un an d'emploi dans l'entreprise ET plus de deux ans d'expérience en tant que conducteur de bus et une formation de conducteur professionnel OU six ans d'emploi sans formation certifiée de conducteur professionnel	€14.21	Chauffeurs de bus et d'autocars, selon les années d'emploi	Les personnes nouvellement embauchées, au cours des douze premiers mois : 13,55 € ; au cours de la deuxième et de la troisième année d'emploi dans l'entreprise : 14,37 € ; à partir de la quatrième année d'emploi dans l'entreprise : 14,76 € ; à partir de la dixième année d'emploi dans l'entreprise : 14,86€
III	Après deux ans dans l'entreprise et douze ans d'expérience professionnelle	€14.50	N'existe pas	

Source : Compilation propre sur la base des CCT.

Les employés reçoivent une **prime annuelle spéciale** (prime de Noël) en fonction de leur ancienneté.

À **Rhénanie-du-Nord-Westphalie** il est de 605 € au cours de la première année d'emploi et de 935 € après cinq ans de service, en Bavière il est de 500 € après la première année d'emploi et de 1 100 € après six ans de service.

En Rhénanie-du-Nord-Westphalie, un **supplément** de 25 % est versé pour les **heures supplémentaires** effectuées au-delà de 173 heures par mois et un supplément de 25 % est versé pour le **travail le dimanche** . Les travailleurs qui travaillent plus de deux heures pendant la nuit (de 22h00 à 05h00) reçoivent un **supplément pour travail de nuit** de 15 % pour toutes les heures travaillées pendant cette

période nocturne. Un supplément de 100 % est versé pour **le travail les jours fériés**. Dans certains cas, un supplément de 5,20 € est versé pour chaque interruption de plus d'une heure consécutive qui n'est pas rémunérée. En **Bavière**, les dispositions suivantes s'appliquent : une majoration de 20 % pour les heures supplémentaires si le temps de travail mensuel dépasse 172 heures, une majoration de 25 % pour le travail de nuit, une majoration de 50 % pour le travail le dimanche. Les jours fériés, un supplément de 100 % est versé dans de nombreux sous-segments du transport de passagers par bus et autocar - comme en Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

Les indemnités de repas s'élèvent à 24 € pour chaque jour civil (par 24h) en Rhénanie-du-Nord-Westphalie et à 28 € en Bavière au cours duquel le salarié est absent de son domicile et de son lieu de travail pendant 24 heures, ainsi qu'à 12 € et 14 € respectivement pour le jour d'arrivée et de départ.

En Rhénanie-du-Nord-Westphalie, les conducteurs de bus et d'autocars reçoivent une **allocation de qualification** pour la formation continue volontaire, dont le montant est calculé en fonction du rapport entre leur temps de travail personnel et le temps de travail hebdomadaire régulier prévu par la convention collective.

Toutes les CCT en Allemagne ne prévoient pas le paiement du temps de disponibilité.

5.5 DANEMARK

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

Il est difficile de déterminer le nombre exact de **compagnies de bus et d'autocars** au Danemark. Cela est principalement dû au fait que les entreprises qui demandent un permis de transport routier de passagers sont beaucoup plus nombreuses que celles qui exercent finalement cette activité. Cependant, Statistic Denmark (2021) indique qu'il y avait 86 « lieux de travail » pour le transport régulier par bus longue distance et les bus scolaires et 393 « lieux de travail » pour les autocars de tourisme et autres transports terrestres de passagers à la fin du mois de novembre 2019. Si l'on additionne ces chiffres, on obtient 479 compagnies de bus et d'autocars au Danemark - si l'on part du principe que chaque « lieu de travail » est une compagnie. Pour les deux types de transport, le nombre d'entreprises a augmenté par rapport à 2015 (n. : 76 et n. : 337; total n. : 413) en 2018 (n. : 95 et n. : 399; total n. : 494) et a légèrement diminué en 2019. Comme dans d'autres pays européens, on observe au Danemark une tendance à la reprise des petites entreprises par les grandes. Cette tendance est saluée par les syndicats, car les grandes entreprises sont plus faciles à organiser et les violations involontaires de la réglementation du travail sont moins fréquentes dans les grandes entreprises, car la direction est plus susceptible d'avoir une connaissance approfondie de la réglementation du travail dans les grandes entreprises.

Le **nombre de chauffeurs de bus et d'autocars** employés au Danemark n'est pas recensé précisément, mais le nombre d'employés couverts par les CCT peut donner une estimation. Selon le syndicat 3F, en juin 2021, les CCT avec l'Association des employeurs des cochers de tourisme TA et la Confédération de l'industrie danoise (DI) couvraient 3 210 employés et la CCT pour le service régulier couvrait 7 233 employés. Les conducteurs de bus et d'autocars couverts par les CCT conclues avec l'Association des employeurs de cochers de tourisme TA et la Confédération de l'industrie danoise (DI) travaillent principalement dans le cadre de services occasionnels ou effectuent des trajets de longue distance. Il faut toutefois noter que les conducteurs au Danemark effectuent généralement de nombreux types de services différents, notamment des services réguliers, des transports occasionnels pour les touristes, des voyages de longue distance et des transports par bus scolaires. Par conséquent, la classification des conducteurs dans certaines CCT n'est pas toujours évidente.

La majorité des conducteurs de bus et d'autocars effectuant des trajets de longue distance et des services occasionnels conduisent sur la base d'un **contrat rémunéré à l'heure** au Danemark, ce qui augmente la flexibilité du personnel pour les compagnies de bus et d'autocars, mais a des conséquences négatives sur les conditions d'emploi des conducteurs. Pour les conducteurs de bus et d'autocars travaillant sur la base d'un contrat rémunéré à l'heure, il n'est guère possible de planifier de manière fiable les revenus et le temps de travail en raison des incertitudes et du caractère à court terme des missions. Les relations d'emploi multiples sont assez courantes pour les conducteurs payés à l'heure. L'employeur principal est tenu de contrôler le respect de la réglementation sur le temps de travail dans toutes les relations de travail.

Comme dans tous les autres pays étudiés, il existe une **pénurie de conducteurs** au Danemark. En outre, de nombreux conducteurs, notamment les plus âgés qui ont déjà bénéficié de prestations de retraite, ont quitté le secteur à la suite de la pandémie de COVID.

Pendant la **pandémie de COVID** le gouvernement danois a apporté un soutien important aux entreprises. Au total, il existait plus de 20 programmes différents d'aide publique, couvrant par exemple les coûts fixes ou prenant partiellement en charge les salaires. Ces programmes ont été négociés en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

Entre autres, les accords tripartites sur la compensation salariale temporaire pour les employés et les accords sur le **partage du travail** ont été conclus. Par rapport à la situation dans d'autres pays, le fait que de nombreuses compagnies de bus et d'autocars au Danemark soient actives dans divers segments du marché a été très bénéfique. La plupart des opérateurs de bus et d'autocars couvrent également le transport par minibus (par exemple pour les écoliers, les personnes âgées, les personnes handicapées) et les transports publics. Comme le transport par minibus et les transports publics ont largement continué pendant la pandémie, l'impact sur ces entreprises a été moins dramatique. Ainsi, de nombreuses entreprises danoises n'ont été que partiellement touchées par la crise et les faillites ont été rares.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

La **législation** au Danemark ne définit que certaines **normes minimales** à travers la loi sur les congés, la loi sur l'environnement de travail et la directive sur le temps de travail. La loi sur les vacances (Ferieloven) prévoit cinq semaines de congé annuel pour les employés. La loi sur l'environnement de travail (Arbejds-miljøloven) garantit un minimum de 11 heures de repos, et des pauses d'au moins dix minutes doivent être prévues si le temps de travail quotidien dépasse six heures. La directive sur le temps de travail précise que le temps de travail ne peut excéder 48 heures par semaine, et le travail entre minuit et 5 heures du matin est défini comme du travail de nuit. En outre, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les réglementations en matière de formation et de sécurité sociale sont généralement fixées dans les CCT sectorielles et approuvées par les syndicats et les associations d'employeurs. C'est également le cas en ce qui concerne le salaire minimum dans l'Union européenne, contrairement à de nombreux autres États membres, aucun salaire minimum n'est défini par la loi. Au lieu de cela, les **salaires minimums** sont convenus par les partenaires sociaux de chaque secteur et définis dans la CCT sectorielle correspondante. Dans la plupart des secteurs, la réglementation de la CCT est basée sur un système de salaire minimum (Minimallønssystem), le salaire effectif étant ensuite négocié au niveau de l'entreprise. Cependant, dans le secteur des bus et autocars, les réglementations concernant les salaires minimums dans les CCT sont basées sur le système de salaire dit normal (Nor-mallønssystem) et sont plutôt réglées au niveau sectoriel.

Le système de **système de sécurité sociale** est très différent de celui des autres pays de l'UE. Au Danemark, les salariés ne paient pas de cotisations de sécurité sociale, mais des impôts plus élevés. Par exemple, l'assurance maladie publique **l'assurance maladie** est automatiquement financée par l'impôt sur le revenu. Les impôts varient en fonction du montant du revenu et de la municipalité dans laquelle le salarié réside. La limite supérieure fixée pour l'imposition est de 52,06 % du revenu personnel en 2020. Il n'existe pas **d'assurance chômage** obligatoire au Danemark. Pour avoir droit aux prestations, les employés doivent s'inscrire auprès d'un fonds de chômage (A-Kassen), qui est géré par les syndicats. Dans le cas de 3F, il s'agit du fonds d'assurance 3FA. Les salariés ont droit aux allocations de chômage s'ils ont gagné un certain revenu minimum et s'ils ont été affiliés à la caisse pendant au moins un an. Les allocations de chômage ne peuvent pas dépasser 90 % du revenu brut avant le chômage. En outre, un montant maximal de 19 083 DKK (2 566,05 €)¹¹ brut par mois s'applique aux employés à temps plein. L'affiliation au fonds d'assurance chômage 3FA pour les employés à temps plein coûte 509 DKK (68,44 €) par mois. En outre, il faut payer une cotisation syndicale d'environ 460 DKK (61,86 €) par mois, qui peut toutefois être partiellement déduite de la cotisation à l'assurance chômage.

Le régime public de **pension** (Folkepension) est financé par les impôts. La pension publique se compose d'un montant de base de 6 518 DKK (876,46 €) et d'une allocation d'un montant maximal de 7 335 DKK (986,32 € ; montant pour les célibataires, en fonction des revenus). Outre la pension publique, il existe une pension complémentaire du marché du travail (Arbejdsmarkedets tillægspension, ATP) qui est exigée par la loi pour tout employé à temps plein. La cotisation mensuelle était de 284 DKK (38 €) en 2021, dont les employeurs couvrent 2/3 et les employés 1/3 du coût. La plupart des CCT, comme celles du transport routier de voyageurs, contiennent également un régime de retraite conventionnel.

Conformément à une nouvelle législation contre le dumping social (BEK nr 2000 af 11/12/2020 : *Bek-endtgørelse om vilkår for udenlandske virksomheders udførsel af cabotagekørsel med gods, bus eller vejdelene af kombineret transport*), à partir de janvier 2021, des règles spéciales s'appliquent lorsque des entreprises effectuent du **cabotage** au Danemark. Par exemple, une entreprise doit rémunérer les chauffeurs selon un taux horaire minimum pour la conduite, qui était de 168,31 DKK (22,62 €) en 2022 (Danish Road Traffic Authority 2022).

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Au Danemark, le principal **syndicat** dans le secteur du transport routier de passagers est la Fédération unie des travailleurs danois 3F (Fagligt Fælles Forbund, 3F). Outre les conducteurs professionnels, le syndicat 3F organise également des travailleurs dans des secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration, l'agriculture et le jardinage, et le secteur industriel. 3F est membre de la Fédération syndicale danoise (Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH ; anciennement LO). 3F est le syndicat le plus fort du pays en termes d'affiliation (263 061 personnes) et de nombre de CCT conclues. Le taux de syndicalisation au Danemark est d'environ 67 % au total et de 71 à 73 % chez les conducteurs de bus et d'autocars. Le taux de syndicalisation relativement élevé par rapport aux autres pays européens peut s'expliquer par le fait que les employés qui sont membres d'un syndicat sont également assurés dans le système d'assurance chômage, puisque ce dernier est géré par les syndicats.

Toutefois, le taux de syndicalisation est en baisse depuis des années, car les jeunes employés, en particulier, ne se syndiquent plus. En ce qui concerne le secteur des minibus, 3F souffre de la concurrence des syndicats *yellow*. Les syndicats jaunes offrent des cotisations moins élevées et ne sont pas affiliés à FH ou ne font pas partie du système traditionnel de négociation collective. Les CCT que les syndicats jaunes négocient prévoient des normes salariales et de conditions de travail inférieures à celles des accords conclus au sein de FH.

Du **côté des employeurs**, il existe deux grandes organisations d'employeurs dans le secteur du transport routier de voyageurs. L'une d'elles est l'association des employeurs de cochers de tourisme TA (TA Turistvognmændenes Arbejds-giverforening), qui fait partie de la Chambre de commerce danoise (Dansk Erhverv Arbejdsgiver). La Chambre de commerce danoise organise environ 18 000 entreprises membres et 100 associations sectorielles dans le domaine du commerce, de l'informatique, de l'industrie et des services. L'autre association d'employeurs est la Confédération de l'industrie danoise (DI). La Confédération de l'industrie danoise compte environ 18 000 membres au total et environ 3 000 membres dans le secteur des transports. Outre les opérateurs de bus et d'autocars, la Confédération de l'industrie danoise compte des membres dans les secteurs du transport de marchandises par route et par air, de la logistique et de la distribution, des transports publics, des ports et des opérateurs portuaires, ainsi que des prestataires de services et des consultants liés au transport et aux infrastructures.

Bien qu'il n'existe pas de chiffres officiels, le degré d'organisation des entreprises parmi les associations d'employeurs dans le transport routier de passagers est considéré comme très élevé. Pour obtenir une licence de conducteur de bus ou d'autocar, les entreprises doivent déclarer les salaires exacts de leurs employés. Le moyen le plus simple est l'adhésion à une association d'employeurs et l'application d'une CCT.

Les partenaires sociaux ont mis en place un « Fonds de développement et de coopération pour le transport et le stockage ». Le fonds est financé par les employeurs qui versent annuellement un montant obligatoire pour tous les employés. Pour le deuxième trimestre de 2020, la contribution était de 0,35 DKK (environ 5 cents) par heure de travail. L'objectif de ce fonds est de développer l'industrie du transport en général et d'améliorer la situation de l'éducation et de la qualification en particulier. Les activités du fonds visent à maintenir et à développer les qualifications et les compétences des conducteurs professionnels, ainsi qu'à accroître la formation continue et le perfectionnement des employés non qualifiés et les efforts pour attirer davantage d'employés, par exemple par le biais de stages. Les employeurs peuvent se faire rembourser par le fonds le coût des cours de formation pour les employés.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Le syndicat 3F a conclu une CCT sectorielle identique avec l'Association des employeurs des cochers de tourisme TA (TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening) et la Confédération de l'industrie danoise (DI) (Dansk Erhverv Arbejdsgiver/3F 2020 ; DI/3F 2020). Les deux **CCT sectorielles** sectorielles vont de mars 2020 à mars 2023. Les CCT comprennent des règlements pour les chauffeurs de bus et de cars (à l'exception des services réguliers/transports publics), les chauffeurs de taxis, les chauffeurs de limousines, les chauffeurs d'ambulances, les hôtesses de bus et les apprentis. La réglementation s'applique également aux travailleurs intérimaires de ces professions qui travaillent dans les entreprises du secteur. **Les CCT au niveau de l'entreprise** sont possibles, mais pas aussi fréquentes dans le secteur du transport routier de passagers que dans d'autres secteurs au Danemark.

En tant que disposition générale, les CCT sectorielles stipulent que le **temps de travail** est de 37 heures par semaine. Le temps de travail hebdomadaire peut être étendu à 40 heures ou même à 42 heures par le biais d'une CCT au niveau de l'entreprise. Toutefois, pour les 41e et 42e heures de travail, des indemnités pour heures supplémentaires doivent être versées. Le temps de travail quotidien ne peut dépasser neuf heures. Les jours pour le **repos hebdomadaire** doivent être annoncés à l'avance - jusqu'à la fin de la journée de travail deux jours avant la période de repos. Pour **travail de nuit** (de 20h00 à 06h00), un supplément de 36,71 DKK (4,94 €) par heure doit être payé. Le site heures supplémentaires est de 36,71 DKK (4,94 €) pour les deux premières **heures supplémentaires** et de 53,20 DKK (7,15 €) pour la troisième heure. Pour plus de trois heures supplémentaires, dans le cas d'un travail supplémentaire le dimanche ou un jour férié ainsi que d'un travail supplémentaire entre 1 heure et 6 heures du matin, 96,36 DKK (12,96 €) par heure doivent être payés comme supplément pour les heures supplémentaires. Il n'existe pas d'avantages généraux pour le travail le **dimanche ou les jours fériés**.

En ce qui concerne **les salaires**, le taux horaire minimum pour la rémunération des conducteurs qui effectuent de la conduite touristique est de 173,65 DKK (23,33 €) (Danish Road Traffic Authority 2022). Il existe un **supplément de compétence** de 4 DKK (0,54 €) par heure pour les conducteurs de bus et d'autocars titulaires d'un certificat de formation professionnelle. En outre, les conducteurs qui ont suivi le cours « Transport de personnes à mobilité réduite » et qui conduisent des personnes handicapées reçoivent un supplément de 4,81 DKK (0,65 €) par heure. Chauffeurs de bus et d'autocars **conducteurs de bus et d'autocars rémunérés à l'heure** reçoivent un supplément d'ancienneté. Pour les conducteurs ayant un contrat à l'heure, les salaires ne sont pas payés la veille de Noël et du Nouvel An lorsque le conducteur n'effectue pas de travail ces jours-là.

Il existe un **compte d'épargne spécial** pour chaque employé de 4 à 6 % du salaire versé par l'employeur. L'épargne spéciale paie notamment les vacances d'ancienneté ou le deuxième jour de maladie des enfants (voir ci-dessous). Si elle n'est pas utilisée, l'épargne spéciale est versée au salarié.

Tous les trajets d'une durée supérieure à 24 heures bénéficient d'une rémunération journalière (par tranche de 24 heures) de 1 863 DKK (250,51 €) pour les conducteurs de bus et d'autocars sans certificat de formation professionnelle et de 1 926 DKK (258,98 €) pour les conducteurs avec certificat de formation professionnelle. En ce qui concerne les voyages intérieurs, le conducteur reçoit en outre une indemnité de déplacement non imposable de 75 DKK (10,08 €) par jour complet d'absence de son lieu de résidence (ou 3,12 DKK ; 0,42 € par heure). Pour les séjours de plus de 28 jours au même endroit, le montant est réduit d'un tiers. Pour les voyages à l'étranger, le conducteur reçoit une indemnité de déplacement non imposable de 150 DKK (20,17 €) par jour complet (ou 6,25 DKK ; 0,84 € par heure), qui est réduite d'un quart pour les séjours de plus de 28 jours au même endroit.

Les conducteurs de bus et d'autocars ont droit à **25 jours de congés annuels payés** conformément à la loi danoise sur les congés. En outre, les CCT donnent droit à cinq jours payés supplémentaires.

Les employés ont droit à **indemnité de maladie** pour un maximum de 70 jours civils, calculés à partir du premier jour complet d'absence au niveau du salaire complet. Les CCT prévoient des jours de congé payés lorsqu'un employé doit **s'occuper d'un enfant malade** s'occuper d'un enfant malade (après au moins 9 mois de travail ininterrompu dans la même entreprise, enfants de moins de 14 ans, deux jours par an au maximum,

le deuxième jour étant payé par le compte d'épargne spécial) ou si un enfant est hospitalisé (salaire complet pendant une semaine, une fois par période de 12 mois).

Les CCT stipulent également que les chauffeurs ont droit à un régime de retraite sectoriel s'ils ont travaillé dans le secteur pendant au moins deux mois au cours des deux dernières années. Le régime est financé par les cotisations de l'employeur (8 % du montant du salaire brut) et de l'employé (4 %) à la caisse de retraite du Danemark **PensionDanmark** du Danemark.

Les salariés peuvent choisir de participer à un régime senior (la décision doit être prise au moins cinq ans avant l'âge de la pension d'État de ce salarié). Le régime senior permet de bénéficier de jours de congé d'ancienneté (jusqu'à 32 jours de congé par an). Les jours de congé sont payés par le compte d'épargne spécial.

L'employeur paie les frais nécessaires au renouvellement du permis de conduire commercial (y compris le coût de la formation obligatoire), du passeport et des visas (si nécessaire).

5.6 FRANCE

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

Le secteur de le bus et de l'autocar en France est constitué de 2 900 **entreprises**. En 2020, les entreprises ont généré un chiffre d'affaires de 7,1 milliards d'euros. Le secteur peut être regroupé en cinq sous-secteurs en fonction de leurs principales activités :

- Les services sous-traités couvrent principalement les bus scolaires et les transports régionaux sous-traités par les autorités locales ou régionales. Les données issues des entretiens suggèrent que ce sous-secteur est caractérisé par des entreprises de petite taille et locales.
- Les transports occasionnels et touristiques proposent des circuits loués qui peuvent durer plusieurs jours et se dérouler en France ou à l'étranger. En outre, le transport à la demande entre dans cette catégorie et couvre des services flexibles pour répondre aux besoins des personnes à mobilité réduite.
- Les services organisés ouverts couvrent les services de bus interurbains. Comme ailleurs dans l'Union européenne, le transport interurbain par des entreprises privées sans contrat public a été rendu possible en 2015 par la légalisation libéralisant le transport de passagers. Les cars dits « Macron » - Emmanuel Macron était ministre de l'Économie à l'époque et parrain de la loi - ont fonctionné dans 275 villes en 2020 en France (Autorité de régulation des transports 2021). Le secteur est dominé par BlaBlaCar Bus et la société allemande Flixbus. Les deux concurrents exploitent un réseau de quelque 160 sous-traitants.
- Le sous-secteur du transport international par bus et autocar couvre tous les types de voyages internationaux à longue distance.

Au total, le secteur des bus et autocars employait 102 000 **employés** en 2020, dont 84 % de conducteurs de bus et d'autocars. Selon les données recueillies lors des entretiens, il y a relativement peu de cas de faux travail indépendant ou d'autres formes de travail salarié non déclaré dans le secteur. Comme dans les autres pays étudiés, la **pénurie de conducteurs** est massive en France. Par le passé, plusieurs tentatives ont été faites pour mettre fin à la pénurie de chauffeurs, la dernière étant l'abaissement à 18 ans de l'âge minimum pour obtenir un permis de conduire pour autobus et autocars. Toutefois, un conducteur de 18 ans ne peut conduire qu'un véhicule transportant un nombre limité de passagers (16 personnes). À partir de 19 ans, le conducteur peut conduire un bus ou un autocar sans limite quant au nombre de passagers - mais uniquement sur le territoire national. Ce n'est qu'à partir de l'âge de 21 ans que les conducteurs peuvent effectuer des transports routiers internationaux de passagers. Il existe également des sessions de formation au métier de conducteur de bus ou d'autocar proposées par des centres de formation spécialisés. Toutefois, ces mesures n'ont pas permis jusqu'à présent de compenser la pénurie de conducteurs.

Comme ailleurs, la **pandémie de COVID-19** a eu un impact dramatique sur le secteur des bus et des autocars en France. On ne dispose pas de données sur tous les sous-secteurs du secteur des bus et autocars, mais dans le transport occasionnel et touristique, le chiffre d'affaires a diminué de 84 % en raison de la pandémie. L'emploi dans ce sous-secteur a chuté de 2 800 employés au premier trimestre de 2020 (dont 90 % de conducteurs) à 950 employés à la fin de l'année 2020 (Autorité de régulation des transports 2021). En revanche, l'activité dans le sous-secteur des services contractuels a été plus stable. Par exemple, les écoles françaises n'ont été fermées que lors du premier verrouillage. Cependant, on estime toujours que le taux de rotation dans les services sous contrat a diminué de 20 % depuis le début de la pandémie. Le gouvernement a pris diverses mesures de soutien financier en faveur des compagnies de bus et d'autocars.

Le plus important d'entre eux était le **chômage partiel** qui a été massivement utilisé dans l'ensemble des secteurs. Dans le cadre du régime de chômage partiel, l'État s'est substitué à 85 % des coûts salariaux pour les employeurs. Les chauffeurs de bus et d'autocars ont reçu environ 70 % de leur salaire brut pour les heures où ils étaient en arrêt de travail. On estime que depuis mars 2020, 85% des entreprises du secteur ont recours au chômage partiel.

Malgré les compensations financières offertes par le chômage partiel, l'emploi n'a jamais commencé à être un problème de santé publique. Selon une enquête auprès des entreprises réalisée par la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) en septembre 2020, plus de 20% des entreprises interrogées ont indiqué avoir procédé à des licenciements ou à des ruptures de contrat.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

Les éléments importants du droit du travail français sont définis dans le Code du travail (Code du travail). Le **Code du travail** contient, par exemple, des dispositions sur le contrat de travail, l'emploi à durée déterminée, le licenciement, les périodes de repos et de pause, et le travail de nuit. La durée légale du travail en France est de 35 heures par semaine. Les heures de travail dépassant ces 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être compensées par une majoration de 25% pour les huit premières heures supplémentaires par semaine et de 50% pour chaque heure supplémentaire. Par ailleurs, un accord sectoriel ou d'entreprise peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par du temps supplémentaire. Le nombre maximal d'heures supplémentaires est fixé par la loi à 220 heures par an, mais des accords sectoriels ou d'entreprise peuvent déroger à ces dispositions dans certaines limites. En tout état de cause, le temps de travail quotidien ne doit pas dépasser 12 heures par jour (ou par nuit), 48 heures par semaine et 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Dans le secteur des transports, le Code des Transports fixe la limite de la durée quotidienne du travail à 10 heures (12 heures sous certaines conditions, mais pas plus de deux fois par semaine). La durée hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines. Le congé annuel légal en France est de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé, soit 30 jours ouvrables (six semaines) par an. En outre, le Code du travail accorde des jours extraordinaires de congé pour certaines occasions familiales (par exemple, mariage, naissance/adoption d'un enfant ou décès d'un membre de la famille). Il y a 11 jours fériés en France. Le **salaire minimum légal** (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC) est élevé en France par rapport aux autres pays européens. En 2021, le salaire minimum légal par heure était de 10,25 € brut. Le salaire minimum est ajusté annuellement.

En France, les cotisations **sociales obligatoires** comprennent l'assurance maladie, l'assurance retraite, l'assurance chômage et l'assurance accident, entre autres. Le paiement des cotisations de sécurité sociale est partagé entre l'employeur et l'employé ; toutefois, l'employeur supporte la plus grande part. L'**assurance maladie** (cotisations maladie-maternité-invalidité-décès) représente 7 à 13 % des coûts salariaux pour les employeurs. En cas de maladie, les employés continuent de percevoir leur salaire pendant leur absence s'ils remplissent certaines conditions fixées par le Code du travail ou par une CCT applicable. Après une période d'absence de trois jours, les salaires sont payés par l'assurance maladie nationale.

L'**assurance chômage** est payée par les employeurs uniquement et s'élève à 4,05% des coûts salariaux. Si la personne a moins de 50 ans, elle doit avoir cotisé au régime d'assurance chômage pendant au moins 122 jours au cours des 28 mois précédant le chômage pour avoir droit aux prestations. Si la personne est âgée de plus de 50 ans, le nombre minimum de mois de cotisation précédant le chômage est porté à 36. L'allocation de chômage s'élève à un minimum de 29,38 euros par jour et à un maximum de 75 % du revenu antérieur.

Le **système de retraite français** repose sur trois piliers - une pension de base versée par l'État (employeurs : 8.55% ; salariés 6,9% du salaire), les pensions obligatoires des entreprises et les arrangements individuels. L'âge de la retraite en France est de 62 ans pour les salariés nés en 1955 ou après et entre 60 et 62 ans pour les personnes nées avant 1955. La retraite anticipée est généralement possible.

Les conducteurs de bus et d'autocars sont couverts par le **régime de retraite complémentaire** d'entreprise pour le secteur des transports en France. Le régime de retraite d'entreprise est géré par la CARCEPT qui est chargée de collecter les cotisations, de calculer les droits à la retraite, de verser les pensions et d'aider les entreprises, les salariés et les retraités en leur offrant des conseils et des services.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Le concept de **syndicat** est précisément défini par le droit du travail français. Depuis 2008, chaque organisation syndicale doit obtenir au moins 8% des voix aux élections professionnelles dans un secteur pour être considérée comme représentative au niveau sectoriel. À cet égard, les bus et les autocars font partie du secteur plus large du transport routier. Plusieurs syndicats sont actifs dans le secteur des transports, dont les cinq suivants sont représentatifs (en août 2021) : CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, Confédération Française Démocratique du Travail), CGT (Confédération Générale du Travail, Confédération Générale du Travail), CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, Confédération générale du travail-Force ouvrière), CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Confédération française des travailleurs chrétiens), et CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres, Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres). Le syndicat le plus puissant dans le secteur des transports est la CFDT (34,24%), suivie de la CGT (24,8%), de la CGT-FO (20,75%) et de la CFTC (14,35%). Bien que la CFE-CGC, un syndicat de cols blancs, se situe en dessous du seuil de 8% (5,85%), le syndicat participe néanmoins aux négociations dans le secteur des transports car il a atteint la limite de représentativité au niveau national (10% des votes valides aux élections professionnelles). Si un syndicat atteint le seuil national, il est automatiquement considéré comme représentatif dans tous les secteurs.

Un critère juridique établissant la représentativité sectorielle des **organisations d'employeurs** a été établi en 2014. Pour être considérées comme représentatives, les organisations d'employeurs doivent représenter 8% des entreprises ou des salariés d'un secteur spécifique. Les quatre organisations d'employeurs suivantes répondent à ces critères (à partir d'août 2021) : FNTR (Fédération nationale des transports routiers), TLF (Union des entreprises de transport et de logistique de France), CNM (Confédération nationale de la mobilité/Confédération nationale de la mobilité), et l'OTRE (Organisation des transporteurs routiers européens, Organisation des transporteurs routiers européens). La FNTR (43,90 %) compte le plus grand nombre d'adhérents dans les secteurs, suivie de TLF (28,87 %), du CNM (16,62 %, représentant surtout les opérateurs de transport de passagers, d'ambulances et de transport de fonds) et de l'OTRE (10,61 %, représentant surtout les PME). Au niveau national, la FNTR et TLF sont membres de la branche transport et logistique du grand syndicat patronal français (MEDEF).

Il existe un groupe spécial de négociation permanent dans le secteur des transports en France - la **CPPNI** (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Permanente, Commission Paritaire de Négociation et d'Interprétation). La CPPNI est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés et négocie et conclut des CCT pour différents sous-secteurs du secteur des transports, y compris les bus et les autocars. La CPPNI évalue également le respect des CCT au niveau de l'entreprise lorsque des questions se posent. Il a également pour fonction de suivre et d'orienter les développements économiques et sociaux stratégiques dans le secteur des transports. En outre, la CPPNI a pour but d'examiner et de vérifier les décisions et les propositions faites par les différents comités et groupes de travail dans le secteur des transports.

Outre le CPPNI, il existe une organisation bipartite qui gère le **CFA** (congé de fin d'activité, congé de fin d'activité). Les salariés âgés d'au moins 57 ans et qui ont conduit un bus ou un autocar dans le secteur pendant plus de 30 ans peuvent demander une cessation de travail, ce qui signifie que les conducteurs peuvent prendre un congé entre 57 et 62 ans (l'âge légal de la retraite) et recevoir 70 à 80 % de leur dernier salaire brut (jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la retraite). Dans le cadre du concept du CFA, les conducteurs sont libres de mettre fin à leur congé s'ils le souhaitent et revenir activement au service de conduite. Le régime est géré par une organisation bipartite (**AGECFA-Voyageurs**) qui a été mise en place par un accord sectoriel en 1998. Tant les employeurs que les employés contribuent au financement du régime par des cotisations mensuelles. L'État français apporte des fonds supplémentaires.

Les employés du secteur du transport par bus et autocar sont couverts par le système national général d'assurance maladie. En outre, dans un accord sectoriel conclu en 1980, les partenaires sociaux ont mis en place une **IPRIAC** (Institution de Prévoyance d'Inaptitude à la Conduite) qui indemnise les conducteurs en cas de perte du **permis de conduire** pour des raisons médicales. En fonction de leur ancienneté, les employés qui ne sont plus en mesure de conduire peuvent bénéficier d'une pension supplémentaire comprise entre 1/12 et 35 % de leur salaire brut.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

La France a l'un des taux de couverture de la négociation collective les plus élevés d'Europe. Environ 98% des employés sont couverts par une CCT. Pour être valables, les accords sectoriels doivent être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu un résultat électoral combiné d'au moins 30% de représentation aux élections sur le lieu de travail. En outre, un ou plusieurs syndicats représentés à au moins 50% peuvent opposer leur veto à tout accord sectoriel. Une fois l'accord signé, toute partie signataire peut demander une extension au ministère français du travail. Dans la pratique, pratiquement toutes les CCT sectorielles sont soumises et approuvées pour l'extension. Les CCT dans le secteur des bus et autocars ont également été déclarées de force obligatoire générale. Ces CCT couvrent toutes les entreprises du secteur, indépendamment du fait que l'employeur soit affilié à l'une des parties signataires ou que l'employé individuel soit membre d'un syndicat. Actuellement, tous les partenaires sociaux représentatifs du secteur - CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC du côté des syndicats et FNTR, TLF, CNM et OTRE du côté des employeurs - signent des accords dans le secteur des bus et des autocars. Cependant, tous les accords ne sont pas signés par tous les partenaires sociaux, mais il y a des accords qui, par exemple, ne sont signés que par un ou deux des syndicats représentatifs.

Le droit du travail français établit une liste de questions sur lesquelles les négociations au niveau sectoriel sont obligatoires (voir tableau 10). Dans le transport routier, la CCT initiale de 1950 a été modifiée par quelque 180 CCT complémentaires portant sur un large éventail de questions, et un nombre encore plus important de conventions salariales.

Tableau 10 - Thèmes obligatoires pour les négociations sectorielles en France

SUJET	FRÉQUENCE
Salaires	Annuel
Égalité des sexes	Tous les trois ans
Conditions de travail et santé et sécurité au travail	
Planification de l'emploi et des compétences	
Travailleurs handicapés	
Formation professionnelle et apprentissage	
Catégories d'emploi dans le cadre de l'accord	Tous les 5 ans
Plans d'épargne des employés	

Source : *Propre compilation.*

Les CCT dans le transport par autobus et autocar contiennent des réglementations sur le travail de nuit et des suppléments pour le travail de fin de semaine : il existe un supplément de 10% pour le travail de nuit et les employés ont droit à une prime s'ils travaillent le dimanche ou les jours fériés de 40 €. ¹²Les heures supplémentaires, le congé annuel légal et les jours de congé extraordinaires sont réglementés conformément au Code du travail. Le temps de travail est réglementé par les dispositions du Code des transports. En ce qui concerne les contrats de travail, il existe deux particularités qui n'existent que dans le secteur des autobus et des autocars et qui ont été introduites par des conventions collectives, à savoir les contrats CPS (Contrat Périodes scolaire, conducteurs pour les périodes scolaires) et les possibilités extensibles de recourir au travail à temps partiel. Les contrats CPS ont été établis par une CCT en 2004 et conçus pour répondre aux besoins du transport scolaire (y compris les services auxiliaires tels que les excursions sco-

¹² Au moment de la rédaction de ce rapport, en janvier 2022, la réglementation du travail de fin de semaine devait encore être déclarée généralement contraignante par la Commission européenne Ministère du travail et publié au Journal Officiel de la République Française.

laire). Les **contrats CPS** ont une durée minimale légale de travail de 600 heures par an. Pendant les vacances scolaires, le travail peut être suspendu, mais l'employeur peut, par le biais d'un avenant au contrat de travail, proposer que le conducteur soit disponible, par exemple, pour des déplacements occasionnels ou des services réguliers, à condition que le droit aux vacances soit garanti. Une autre CCT - plus récente - étend la possibilité de recourir au travail à temps partiel dans le secteur du transport de passagers. La CCT stipule que les entreprises peuvent proposer un contrat à temps partiel pour une durée de travail annuelle de 800 heures. L'employeur peut utiliser ce temps de manière flexible sur toute la période d'une année. Il est également possible d'ajouter des heures supplémentaires jusqu'à 1/3 du temps de travail contractuel. Si le salarié travaille plus de 1 440 heures, le contrat doit être transformé en contrat à temps plein. L'accord a été signé par deux des cinq syndicats représentatifs (CFDT et CFTC).

Comme indiqué ci-dessus, la couverture des négociations collectives est élevée et les salaires convenus collectivement s'appliquent à pratiquement tous les employés. Néanmoins, les **niveaux de salaire** dans les CCT sont généralement relativement modestes et souvent proches du salaire minimum national. Le tableau 11 résume le salaire minimum d'entrée pour les chauffeurs du secteur des bus et des autocars selon l'accord salarial sectoriel à partir de mars 2021. Dans le secteur, un **13ème mois** est versé.

Tableau 11 - Niveaux de salaires selon l'accord sectoriel national (à partir de mars 2021)

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	DESCRIPTION DU POSTE	SALAIRE MENSUEL BRUT DE DÉBUTANT (€)
137 V	Chauffeur de bus scolaire (contrat CPS)	1,600.68
140 V	Chauffeur de bus scolaire (contrat CPS) responsable des trajets scolaires ou des voyages occasionnels d'une journée, des chauffeurs de bus scolaires vendant des billets Chauffeur de bus, chargé de la vente des billets et de la maintenance des bagages	1,641.43
142 V	Chauffeurs d'autocars interurbains (« autocars Macron »)	1,657.86
145 V	Chauffeur d'autocars de tourisme	1,675.38
150 V	Chauffeur d'autocars de tourisme avec des responsabilités de gestion de faible niveau, des compétences en langues étrangères et quelques compétences pour réparer l'autocar	1,716.10
155 V	Chauffeur de bus senior sur des autocars de tourisme avec des responsabilités dans le développement commercial et l'organisation de voyages, des compétences en langues étrangères et des formations	1,802.10

Source : Compilation personnelle sur la base de la CCT.

Une **prime d'ancienneté** est ajoutée au salaire de base (voir tableau 12). En outre, un supplément de 3% est accordé aux employés qui ont une qualification formelle, par exemple en tant que mécanicien.

Tableau 12 - Primes d'ancienneté

Ancienneté en années	1	5	10	15	20	25	30
Prime salariale	2%	6%	8%	10%	14%	17%	20%

Source : Compilation personnelle sur la base de la CCT.

L'**absence du lieu de résidence** du conducteur **pendant 24 heures** est rémunérée par une prime de 25 %. Il existe également diverses compensations pour les dépenses liées aux voyages de plus de 24 heures. Ces indemnités comprennent : l'indemnité générale de repas (13,55 euros), l'indemnité de repas unique (8,37 euros), l'indemnité spéciale (3,79 euros), l'indemnité de collation (6,70 euros), l'indemnité spéciale de petit-déjeuner (3,79 euros) et l'hébergement avec ou sans petit-déjeuner (28,76 à 31,67 euros).

Les règlements de la CCT sectorielle peuvent être modifiés par les règlements d'une **CCT au niveau de l'entreprise** dans cette entreprise spécifique. Les accords d'entreprise jouent un rôle important dans le secteur des bus et autocars, par exemple en ce qui concerne la structuration précise des salaires, des primes et du temps de travail des conducteurs.

5.7 ITALY

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

Il existe 6 300 **entreprises** actives dans le secteur des bus et des autocars en Italie. La plupart d'entre elles sont des petites ou moyennes entreprises. Le secteur peut être subdivisé en service de location et service de ligne commerciale. Le sous-secteur **service de location avec chauffeur** (noleggio bus con conducente) comprend 6 000 entreprises, qui sont en général de petite taille. Outre le transport d'écoliers en excursion, de touristes, etc., ces opérateurs proposent souvent des transports locaux (publics) parmi d'autres services. Les réglementations concernant ce sous-secteur varient selon les régions d'Italie, ce qui entraîne une concurrence importante entre les opérateurs des différentes régions. Les opérateurs internationaux de bus et d'autocars sont également présents dans ce sous-segment. Concernant **services de ligne commerciale** (line commerciale), il y a 300 entreprises en Italie qui sont pour la plupart de taille moyenne. Ils couvrent principalement des liaisons intrarégionales, mais proposent aussi souvent des voyages internationaux.¹³ On observe dans ce sous-secteur une nette tendance à l'expansion du réseau et des destinations proposées. Alors que dans le passé, les services de bus et d'autocars étaient principalement concentrés sur la liaison entre le sud, notamment les zones les moins bien connectées au réseau ferroviaire, et le nord du pays, la gamme de services de ce sous-secteur a maintenant été considérablement élargie pour couvrir toutes les parties du pays et, en particulier, également les liaisons internationales. Sur le marché des bus et autocars longue distance, ce sous-secteur est également caractérisé par la concurrence internationale.

Selon les associations d'employeurs, le sous-secteur des services de location avec chauffeur emploie 25.000 **travailleurs**. L'association des employeurs des services de ligne commerciale déclare que 5 000 employés travaillent dans ce sous-secteur.

Il existe en Italie des chauffeurs de bus et d'autocars qui travaillent pour des **agences de travail temporaire** mais le recours au travail intérimaire dans ce secteur est limité par la réglementation. Les travailleurs intérimaires sont couverts par une CCT du travail intérimaire qui protège l'emploi et les conditions de travail dans le secteur. L'emploi temporaire joue un rôle dans le secteur en ce qui concerne **les conducteurs saisonniers**. 20% des conducteurs des services de location ont un contrat à durée limitée. 52% de la demande pour ce service a lieu entre mars et juin. Le travail indépendant ou le faux travail indépendant ne jouent pas de rôle en Italie. Il y a des **conducteurs ayant dépassé l'âge de la retraite** dans le secteur, car la pension des chauffeurs de bus et d'autocars est généralement faible et, en outre, il y a une **pénurie de chauffeurs**. Outre les conditions de travail critiques, une raison majeure de la pénurie de conducteurs est le coût élevé de l'obtention d'un permis de conduire en Italie. Les syndicats estiment qu'une licence coûte environ 5 000 euros.

En raison de la **pandémie COVID 19**, la demande et le chiffre d'affaires des services de location et des services de ligne commerciale ont fortement diminué entre mars 2020 et avril 2021, avec des tendances similaires dans les deux sous-secteurs : Alors que le chiffre d'affaires de la location de bus avec chauffeur était d'environ 2,2 millions d'euros avant le début de la pandémie, il a chuté de 75 % entre mars 2020 et avril 2021. Le chiffre d'affaires des lignes commerciales était de 400 millions d'euros avant la pandémie et a chuté de 73%. Les effets économiques de la pandémie ont été partiellement atténués par la fourniture de services supplémentaires pour les transports publics locaux par des compagnies de bus et d'autocars qui avaient perdu leurs activités dans d'autres sous-secteurs. Pourtant, de nombreux conducteurs de bus et d'autocars ont quitté le secteur, ce qui accroît le besoin de main-d'œuvre qualifiée. L'Italie a offert un grand nombre d'aides publiques aux exploitants de bus et d'autocars, dont 40 millions d'euros de fonds non remboursables pour les entreprises exploitant dans les services de lignes commerciales et de location de

56 ¹³ Il existait autrefois des différences réglementaires entre les services de ligne commerciale régionale ou sous-régionale et les services de liaison à longue distance. Toutefois, ces différences réglementaires ont été atténuées en novembre 2021.

bus avec chauffeur (20 millions d'euros chacun), 70 millions d'euros pour rembourser les échéances de prêts ou de contrats de location pour l'achat de bus, et 20 millions d'euros pour compenser les pertes subies par les opérateurs de transport scolaire. Au total, ces mesures de soutien se sont élevées à 135 millions d'euros en 2021. En outre, il y avait des subventions non spécifiques au secteur, par exemple pour le paiement des loyers, qui s'élevaient à 75 millions d'euros. Grâce au soutien financier, il n'y a pas eu d'insolvabilité dans le secteur. La perte de revenu des conducteurs de bus et d'autocars due à la suspension ou à la réduction du travail a été compensée par les versements du Fonds de solidarité bilatéral (voir ci-dessous) et du fonds de garantie des salaires (Cassa Integrazione). En conséquence, les chauffeurs de bus et d'autocars ont reçu environ 80 % de leur ancien salaire pendant la pandémie (soit environ 1 100 € par mois dans la plupart des cas).

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

Les principes fondamentaux du travail sont établis dans la **constitution italienne** (par exemple, en matière de rémunération, de durée maximale du travail, de repos hebdomadaire, de congé annuel, de maladies et d'accidents professionnels, d'assurance sociale, de liberté d'association et de droit de grève). En outre, plusieurs actes législatifs complètent ces principes par des détails. Selon la loi italienne (loi n° 66/2003), le temps de travail normal est de 40 heures par semaine et le temps de travail moyen ne peut dépasser 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises (calculées comme une moyenne sur quatre mois). Le nombre maximal d'heures supplémentaires est de 250 heures par an. Il y a 4 jours de congés payés (loi n° 937/1977) et un minimum légal de quatre semaines de congés annuels par an. Les CCT ou les contrats individuels de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les employés. Le travail de nuit est défini comme toute période ne dépassant pas 8 heures sur une moyenne de 24 heures, y compris l'intervalle de temps entre minuit et 6 heures (loi N. 66/2003). Le travailleur a droit tous les 7 jours à une période de repos d'au moins 24 heures consécutives qui coïncide généralement avec le dimanche (article 9 de la loi n° 66/2003). Les règlements de l'UE concernant le transport routier de passagers ont été transposés tels quels dans la législation italienne.

Il n'existe pas de **salaires minimum** en Italie. Les niveaux de salaire les plus bas sont établis dans les CCT pour chaque type d'emploi.

Les cotisations de sécurité sociale en Italie sont élevées et s'élèvent à environ 40 % du salaire brut de l'employé. Le montant exact des cotisations de sécurité sociale dépend, entre autres, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et du type d'activité. Le montant des cotisations de retraite en Italie est calculé en pourcentage du salaire brut. Dans la plupart des cas, le pourcentage total est de 33%, dont 9,19% sont payés par le salarié et 23,81% par l'employeur. Le système de retraite se compose de pensions publiques, de régimes de retraite professionnelle volontaire et de régimes de retraite privés. En 2019, le montant brut annuel moyen de la pension publique s'élevait à 13 200 € par bénéficiaire (Statista 2021). Le service de santé de l'État (Servizio Sanitario Nazionale, SSN) est financé par les taxes régionales sur la valeur ajoutée (IRAP), qui représentent environ 3,9 à 4,8 % du chiffre d'affaires d'une entreprise. Le service de santé de l'État fournit des soins de santé gratuits à tous les citoyens. En cas de maladie, le versement du salaire se poursuit pendant au moins 180 jours. Les cotisations à l'assurance chômage sont de 1,4 % du salaire brut, dont deux tiers sont payés par l'employeur et un tiers par le salarié. Au cours des trois premiers mois de chômage, les allocations s'élèvent à 80 % de l'ancien salaire ; ce pourcentage diminue continuellement jusqu'à l'épuisement des allocations de chômage après 24 mois de chômage.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Du côté syndical, le secteur est représenté par les syndicats FILT-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti, Fédération italienne des travailleurs du transport), FIT-CISL (Federazione Italiana Trasporti, Fédération italienne du transport) et UILTRASPORTI. Les syndicats font partie des confédérations syndicales respectives CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Confédération générale italienne du travail), CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori, Confédération italienne des syndicats de travailleurs) et UIL (Unione Italiana del Lavoro, Union des travailleurs italiens). En outre, deux syndicats plus petits sont actifs dans le secteur, FAISA-CISAL et UGL-FNA. Ils jouent surtout un rôle dans le service des lignes commerciales. La proportion de salariés du transport routier de passagers qui sont membres d'un syndicat est estimée à environ 70%. Globalement, le taux de syndicalisation est de 37% en Italie et le taux de couverture des négociations collectives est de 80% (Pedersini 2021).

Les principales **organisations d'employeurs** dans le sous-secteur de la location avec chauffeur (sont l'ANAV (L'Associazione Nazionale Autotrasporto Viaggiatori, Associazione nazionale des transports routiers et des voyageurs) et les associations d'artisans (Associazione Degli Artigiani). L'ANAV est membre de la fédération des associations d'employeurs Confindustria (Confederazione Generale dell'Industria, Confédération générale de l'industrie italienne) et représente principalement des exploitants de bus et d'autocars ayant des activités dans les services de bus interrégionaux et les services de location avec chauffeur. Les associations d'artisans représentent principalement des petites entreprises comptant jusqu'à huit employés et actives dans le sous-secteur des services de location avec chauffeur uniquement. Environ 40 à 50 % des compagnies de bus et d'autocars sont membres de l'une des deux associations d'employeurs. En outre, les organisations ASSTRA et AGENS jouent un rôle. ASSTRA et AGENS représentent principalement des entreprises qui opèrent dans le domaine des transports publics locaux.

Il existe **quatre fonds bilatéraux** dans le secteur du transport routier de passagers en Italie. Les quatre fonds bilatéraux ont été créés par les syndicats et les associations d'employeurs et sont financés par les contributions versées par les employeurs et les travailleurs. Il existe un fonds de pension, **Priamo**, fondé en 1998, qui offre aux employés un régime de retraite complémentaire pour compenser la réduction des pensions publiques. Les employeurs et les employés versent chacun 1 à 2 % du salaire brut au fonds. Les paiements sont exempts d'impôts. Les cotisations sont investies sur le marché financier par des prestataires de services financiers jusqu'à ce que l'employé concerné prenne sa retraite. Priamo s'adresse en fait aux employés du secteur des transports publics mais couvre également les secteurs connexes. Le fonds Fondo TPL Salute complète les services de santé pour les travailleurs et, suite à une contribution volontaire des employés, pour leurs familles. Elle est financée par les seuls employeurs et couvre les employés des entreprises couvertes par l'une des deux CCT du secteur des bus et autocars. Le **Fonds TPL Salute** finance les services de prestataires tiers qui offrent des prestations complémentaires à l'assurance maladie, telles que différentes campagnes de prévention et des examens de dépistage. Le **Fondo Bilaterale di solidarietà** (Fonds de solidarité bilatéral) vise à soutenir les salaires des travailleurs en cas de difficultés économiques d'une entreprise. Il a joué un rôle majeur pendant la pandémie de COVID-19 en compensant les pertes de revenus des chauffeurs de bus et d'autocars. Les allocations du fonds interviennent généralement lorsque le temps de travail est involontairement réduit ou que le travail est temporairement suspendu en raison d'une crise économique d'une entreprise. Le fonds verse une allocation mensuelle égale à 80 % du salaire imposable à la sécurité sociale, pendant un maximum de 90 jours sur une période de deux ans (cette période peut être prolongée). Les allocations du fonds sont également versées lorsqu'une entreprise doit fermer ses portes. Dans ce cas, les anciens salariés reçoivent une allocation extraordinaire en complément des allocations de chômage. Le complément est égal à la somme des trois premiers versements mensuels de prestations d'emploi plus 250 euros. Le fonds est financé par 0,50 % du revenu imposable ; les employeurs (2/3) et les employés (1/3) se partagent les coûts. Le dernier fonds bilatéral dans le secteur des bus et autocars, Fondimpresa, relève de la catégorie des **Fonds paritaires interprofessionnels**. Fondimpresa est le Fonds commun interprofessionnel de Confindustria, de la CGIL, de la CISL et de l'UIL. Il est ouvert aux entreprises de tailles et de secteurs différents, outre le secteur des bus et des autocars. Les fonds paritaires interprofessionnels sont réglementés par la loi (loi n° 388/2000) et doivent promouvoir des activités de formation pour les employés d'un secteur spécifique. Les contributions au fonds s'élèvent à 0,30 % du salaire brut. Les entreprises peuvent demander le même montant que celui qu'elles ont versé au fonds pour le financement d'activités de formation pour leurs employés. Les exploitants de bus et d'autocars paient généralement sur ce fonds la formation mandataire relative au code 95.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Il existe **deux CCT** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, CCNL) dans le secteur des bus et des autocars en Italie. Une CCT couvre le sous-secteur de la location de bus avec chauffeur et activités connexes (CCNL No-leggio bus con conducente e attività correlate) tandis que l'autre CCT couvre le service de ligne commerciale (CCNL Autoferrotranvieri - Internavigatori). En Italie, les CCT ne peuvent pas être étendues par voie législative. Cependant, les employeurs peuvent appliquer une CCT, même s'ils ne sont pas membres de l'organisation patronale et toutes les entreprises du secteur appliquent l'une ou l'autre des deux CCT.

La CCT pour le sous-secteur de la location de bus avec chauffeur a été conclue par les trois syndicats FILT-CGIL, FIT-CISL et UILTRASPORTI et les associations d'employeurs ANAV et les associations d'artisans. La CCT pour le service de ligne commerciale a été signée par les cinq syndicats actifs dans le secteur (FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA CISAL et UGL-FNA) et par l'ASSTRA et l'AGENS pour les membres subséquents. Un objectif futur des syndicats est d'avoir une seule CCT pour l'ensemble du secteur. Cependant, jusqu'à présent, de telles négociations n'ont pas été possibles. La CCT du service de ligne commerciale est définie dans la loi consolidée de 1976, qui a consolidé les CCT précédentes du sous-secteur. Jusqu'en 2015, le texte consolidé a été continuellement mis à jour. En 2021, la CCT dans la version de 2015 a été prolongée car les négociations n'ont pas pu aboutir à un nouvel accord (principalement en raison des défis liés à COVID-19). La CCT pour le sous-secteur de la location de bus avec chauffeur et activités connexes remonte à une CCT signée en 2015 qui dérivait des CCT précédentes. Il a expiré le 31 décembre 2020 et a fait l'objet de discussions pour son renouvellement au début de l'année 2022.

Les CCT d'entreprise sont rares dans le secteur des bus et des autocars en Italie et ne jouent un rôle que dans les grandes entreprises. Les accords au niveau de l'entreprise ne peuvent pas déroger aux CCT sectorielles de manière moins favorable pour les employés. Les sujets de négociation au niveau de l'entreprise sont souvent les modèles de travail et les équipes, les primes de performance, les périodes de vacances, le recrutement et la formation continue.

Bien que les deux CCT sectorielles ne soient pas identiques, les règlements relatifs aux conditions de travail sont assez semblables. Cette similitude est due au fait que les deux CCT étaient à l'origine basées sur la CCT du secteur public. Concernant **la durée du travail**, les CCT prévoient que la durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures et ne peut dépasser 48 heures, y compris les **heures supplémentaires** (des exceptions existent, par exemple, dans le cadre des CCT d'entreprise). Le temps de travail (et les heures supplémentaires) est calculé pour une période de 26 semaines. Les heures supplémentaires sont limitées à 150 heures en 26 semaines. La rémunération des heures supplémentaires est de +10% par heure du salaire horaire normal, y compris les suppléments pour le 13ème et 14ème salaire. **Le travail de nuit** le travail de nuit est effectué entre 22h00 et 5h00. Le supplément pour le travail de nuit est de +20% du salaire normal, y compris les suppléments pour les 13ème et 14ème salaires, en cas de travail en équipes de nuit régulières et rotatives, et de +30% en cas de travail en équipes non rotatives. En ce qui concerne les durées des **pauses et des temps de repos**, les deux CCT font référence au règlement CE 561/2006 (et au décret législatif correspondant n° 234/2007). Les CCT prévoient jusqu'à dix **jours de congé supplémentaires** pour s'occuper d'un enfant malade (de 0 à 3 ans) ou pour aider un membre de la famille souffrant d'un handicap. Les CCT ne prévoient pas de règlement sur congé annuel; le **congé annuel** légal est de quatre semaines (voir ci-dessus). En ce qui concerne le travail le dimanche, la CCT du service de ligne commerciale prévoit qu'une somme de 5,81 € est versée pour chaque jour de travail effectif qui tombe un dimanche. Dans le sous-secteur de la location de bus avec chauffeur, les employés ont droit à une prime de 4,00 € pour le travail du dimanche. En ce qui concerne le travail un jour férié, les employés ont droit à une prime de 20% du salaire horaire moyen de l'employé. Le temps d'attente et les astreintes ne sont payés que dans une certaine mesure. Les frais de déplacement sont également remboursés. En ce qui concerne la location de bus avec chauffeur, les chauffeurs ont droit à une compensation de 5,29 € pour chaque jour travaillé en dehors de la résidence du chauffeur. Dans les services commerciaux, il existe une indemnité de repas qui s'élève à 16,53 euros par mois.

Le **salaire de base** pour les conducteurs de bus et d'autocars, appelé salaire normal, est versé pendant **14 mois** (12 mois plus les congés payés et la prime de Noël) par an. Comme mentionné ci-dessus, il n'existe pas de salaire minimum en Italie, mais les CCT doivent inclure un salaire qui définit le **salaire minimum** applicable aux employés travaillant dans ce secteur. Les CCT du secteur des bus et autocars comprennent un salaire minimum qui se compose d'un paiement de base et d'un paiement de contingence. Le salaire des conducteurs de bus et d'autocars est basé sur la catégorie de la profession et les années d'expérience.

Dans l'ensemble, les paramètres 100-250 du tableau des salaires des CCT couvrent tous les employés travaillant dans le secteur. L'espace entre deux paramètres consécutifs correspond à environ 20 €. En ce qui concerne le service de ligne commerciale, la profession de conducteur de bus et d'autocar est classée entre les paramètres 140 et 183 (voir tableau 13). En début de carrière, les conducteurs de bus ou d'autocars sont classés au paramètre 140, après huit ans d'expérience au paramètre 158, après 16 ans d'expérience au paramètre 175 et après 21 ans au paramètre 183. Le paramètre le plus bas est 140, il correspond donc au salaire minimum. En 2021, les CCT ont fixé le salaire de base à 886,22 €, auquel il faut ajouter la

valeur de contingence de 533,58 €. Le salaire moyen d'un conducteur de bus ou d'autocar en service de ligne commerciale correspond aux paramètres 175-183 (après 16-21 ans d'expérience de conduite) et se situait entre 1 107,77 € et 1 158,40 € en 2021.

Tableau 13 : Tableau de rémunération pour le service de la ligne commerciale

PARAMÈTRES	SALAIRE MENSUEL BRUT (EN €)	PAIEMENT CONTIGENT	SALAIRE MENSUEL BRUT (EN €)
183	1.158,41	CONTIGENT	1.698,92
175	1.107,77	539,62	1.647,39
158	1.000,16	536,60	1.536,76
140	886,22	533,58	1.419,80

Source : Compilation personnelle sur la base de la CCT.

L'échelle salariale de la CCT pour les chauffeurs de bus de location avec chauffeur est structurée de manière légèrement différente de l'échelle pour le service de ligne commerciale. Ici, les conducteurs de bus sont classés dans le paramètre 134 et leur salaire mensuel brut est de 1 432,19 €. Le salaire mensuel se compose d'une rémunération de base (976,97 euros) et d'une rémunération conditionnelle (517,26 euros).

En ce qui concerne **la protection en cas de maladie** les CCT se réfèrent aux dispositions légales. Il existe des dispositions financières pour les employés en cas de maladie, qui peuvent également être étendues en cas de maladie de longue durée. En outre, les CCT font également référence au « Fondo TPL Salute », qui complète les services de santé.

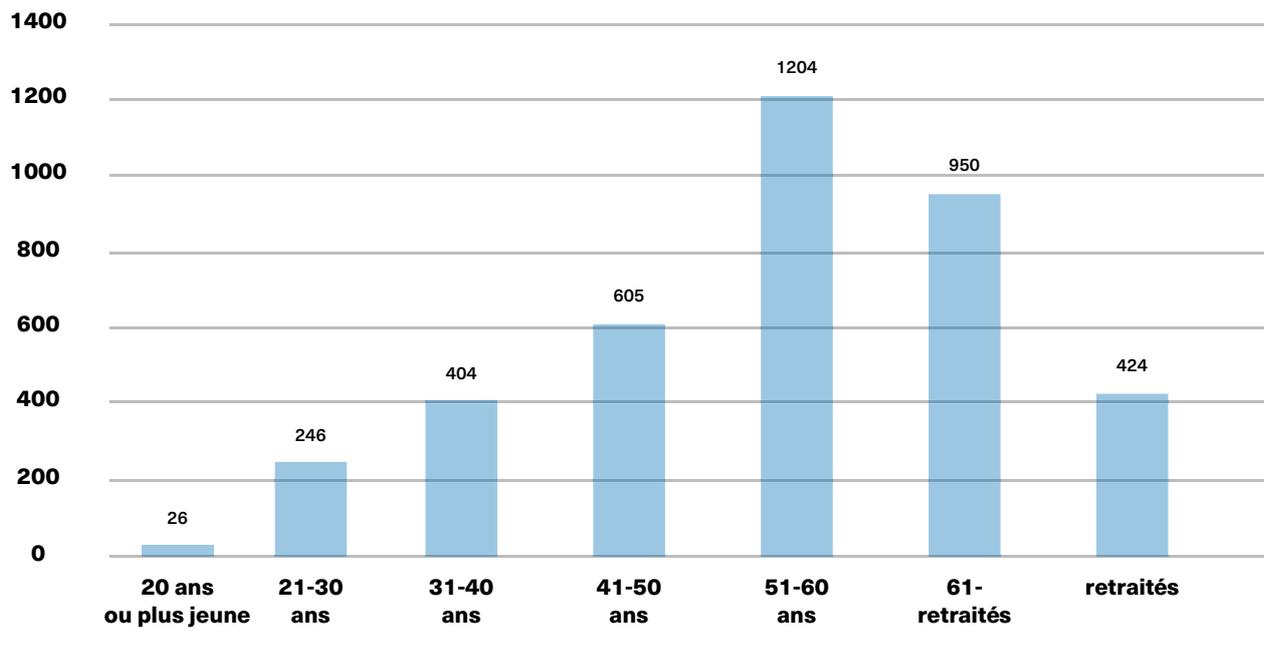
Concernant l'**hébergement** en tournée, les CCT stipulent que les chauffeurs de bus ou d'autocars doivent bénéficier d'un logement décent.

5.8 PAYS-BAS

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

En ce qui concerne la **structure du marché** au 31 décembre 2020, 260 entreprises néerlandaises exploitaient des bus et des autocars (Panteia/Stichting FSO 2021). Une grande partie de ces entreprises ont une ou plusieurs activités annexes, comme le transport par taxi, l'entretien et la réparation pour des tiers, le lavage de voitures, entre autres. Le marché est composé de nombreuses petites entreprises et de quelques grands opérateurs internationaux. En 2020, seules cinq entreprises comptaient plus de 250 employés, tandis que 208 entreprises employaient moins de 20 conducteurs. Le marché est caractérisé par un **haut degré de concurrence** qui se traduit par une concurrence sur les prix et une diminution des bénéfices. Outre la concurrence interne, la concurrence est également causée par les opérateurs étrangers des pays voisins qui pratiquent le cabotage illégal aux Pays-Bas. **La sous-traitance** joue un rôle sur le marché néerlandais des bus et des autocars car les entreprises sont utilisées comme sous-traitants pour le segment du transport public. L'entreprise qui remporte un appel d'offres en tant que contractant pour les transports publics ne peut généralement pas répondre seule à l'offre et sous-traite moyennant une commission de cinq à dix pour cent. Selon la réglementation, seuls 85% des chauffeurs des transports publics doivent être payés sur la base de la CCT des transports publics. Il arrive fréquemment que 15 à 20 % des chauffeurs à plein temps dans les transports publics soient effectivement rémunérés selon la CCT des chauffeurs de bus et de cars, qui prévoit des salaires inférieurs et autorise des horaires de travail plus longs. Les compagnies néerlandaises de bus et d'autocars employaient plus de 3 850 personnes en 2020. Ce nombre a fortement diminué par rapport à 2019 (5 592). Il est à noter que le marché du travail aux Pays-Bas pour les bus et les autocars est constitué d'un large segment de **travailleurs à temps partiel**. En 2020, le secteur comptait 2 890 travailleurs à temps partiel et seulement 969 employés à temps plein. Cela est dû à la **flexibilité des employeurs**. Il n'y a pas de limite légale au nombre d'heures supplémentaires. Les chauffeurs travaillent généralement 50 heures par semaine, avec la possibilité pour l'employeur de réduire ce temps, si nécessaire, pendant la saison calme. Outre les travailleurs à temps partiel, les syndicats estiment que d'autres groupes d'employés flexibles représentent jusqu'à 65% de la main-d'œuvre du secteur des bus et autocars aux Pays-Bas. Jusqu'à la fin de 2020, date à laquelle cette pratique a été interdite, des **contrats zéro-heures** s'appliquaient à 30 % des conducteurs du secteur. Un contrat « zéro heure » est un type de contrat selon lequel l'employeur n'est pas tenu d'assurer une durée minimale de travail. Le recours à des conducteurs indépendants ou faux indépendants par les employeurs est interdit par la CCT. Un autre quart des conducteurs sont des retraités qui complètent leur pension, et le reste est constitué de travailleurs intérimaires. La forte proportion de retraités se reflète également dans la structure d'âge de la main-d'œuvre (voir figure 3). L'embauche de retraités est moins coûteuse pour les opérateurs, car il n'est pas nécessaire de verser des pensions et les retraités bénéficient généralement de taux d'imposition réduits.

Illustration 3 : La structure d'âge des conducteurs aux Pays-Bas



Source : Panteia/Stichting FSO 2021

La **pandémie COVID-19** a fermé de grandes parties du secteur. En 2020, le nombre de passagers-kilomètres (pkm)¹⁴ a diminué de 63 % par rapport à 2019 (-56 % pour le transport à l'intérieur des Pays-Bas et 84 % pour le transport à l'étranger). Le chiffre d'affaires total du transport privé par bus des entreprises néerlandaises a diminué de 63%. Le nombre d'employés a considérablement diminué, passant de 5 592 en 2019 à 3 859. Toutefois, la réduction du nombre d'emplois n'est pas due à des licenciements, mais plutôt au fait que les conducteurs quittent le secteur des bus et des autocars. Les mesures financières de l'État ont surtout permis d'éviter les faillites et les licenciements. Les aides d'État prévoyaient un soutien salarial de 80 % et la prise en charge des coûts mensuels (par exemple, les amortissements) si les entreprises subissaient une perte importante de leur chiffre d'affaires. En outre, le paiement des impôts a été reporté de 5 ans. À l'automne 2021, des signes indiquent que la situation économique se redresse, et les syndicats s'attendent à une pénurie dramatique de conducteurs.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

Aux Pays-Bas, le droit national du travail régit les droits minimaux en matière de conditions de travail. La majorité des règles et des obligations pour les conducteurs sont fixées par la **législation européenne**. Par exemple, le décret sur les heures de travail (Arbeidstijdenbesluit Vervoer) transpose la directive 2002/15/CE11 en droit néerlandais. La loi sur la durée du travail (Arbeidstijdenwet, ATW) met en œuvre le règlement (CE) n° 561/2006 sur les temps de conduite et les périodes de repos journalier et hebdomadaire et régit, entre autres, la durée maximale du travail et les normes relatives aux périodes de repos minimales.

En ce qui concerne les **conducteurs saisonniers**, le contrat de travail peut être prolongé jusqu'à un maximum de neuf mois, ce qui s'écarte des six mois habituels dans d'autres secteurs. Ce changement a été effectué spécifiquement pour le secteur des bus et des autocars par la loi sur l'équilibre du marché du travail, qui a remplacé le champ d'application du code civil néerlandais.

Le **salaire minimum** légal néerlandais est ajusté deux fois par an, le 1er janvier et le 1er juillet. Au 1er juillet 2021, le salaire horaire brut minimum pour un employé à temps plein âgé de 21 ans et plus était de 9,82 €. En raison d'une CCT de force obligatoire dans le secteur du transport routier de passagers, la rémunération des chauffeurs de bus et d'autocars est nettement supérieure au salaire minimum néerlandais.

14 Un passager-kilomètre (pkm) est l'unité de mesure représentant le transport d'un passager par un mode de transport définissant un kilomètre.

Concernant **les congés**, l'article 7 du Code civil néerlandais (Burgerlijk Wetboek, BW) prévoit un droit minimal au congé. Le droit minimal aux vacances est calculé à partir du nombre de jours de travail par semaine $\times 4$ (généralement $4 \times 5 = 20$ jours de vacances). Ce droit est considéré comme la norme de base et, dans de nombreux secteurs, des réglementations sectorielles ou des conventions collectives supplémentaires s'appliquent. C'est également le cas pour le secteur du transport routier de passagers.

En ce qui concerne l'**assurance sociale, l'assurance chômage** est financée conjointement par les employeurs et les employés et le niveau des cotisations dépend du secteur, de la taille de l'entreprise et d'autres aspects. L'**assurance maladie** aux Pays-Bas est obligatoire et est financée par les employeurs et les salariés. Concernant **les pensions**, la pension de base financée par l'État (AOV - loi générale sur la vieillesse) joue le rôle le plus important. En outre, il existe des paiements de pension basés sur des réglementations spécifiques au secteur. *Pensioenfond Vervoer* - le fonds de pension du transport - assure une prévoyance pour tous les employés du transport professionnel. Dans le secteur du transport routier, les employeurs paient environ deux tiers et les employés environ un tiers des cotisations de retraite, ce qui représente environ 10 % des salaires. L'âge de la retraite aux Pays-Bas en 2021 était de 67 ans et 9 mois. La retraite anticipée est généralement possible pour les personnes âgées de plus de 63 ans. Toutefois, pour la plupart des conducteurs, la retraite anticipée n'est pas envisageable car ils ne bénéficieraient pas d'une pension suffisante.

Le total des cotisations sociales (soins de santé, invalidité, chômage, retraite, entre autres) applicables aux conducteurs s'élève à environ 39,1% pour les employeurs et 11,3% pour les employés du salaire brut total.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Aux Pays-Bas, les conducteurs de bus et d'autocars sont représentés par deux syndicats. L'un d'eux est le **FNV** qui est le plus grand syndicat des Pays-Bas avec environ 1,2 million de membres et 16 syndicats individuels. L'autre syndicat pour la représentation des chauffeurs de bus et d'autocars est la **CNV Vakmensen** (CNV Professionnels), qui appartient à l'organisation faïtière Confédération nationale chrétienne des syndicats (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV). CNV Vakmensen représente les intérêts des employés dans de nombreux secteurs différents, notamment la construction, l'industrie, l'alimentation, le commerce de détail, le commerce de gros et les services. On estime qu'environ 15 à 20 % des conducteurs de bus et d'autocars sont affiliés à un syndicat aux Pays-Bas.

L'association des employeurs du secteur des bus et autocars est la suivante **Busvervoer Nederland** (BVN, Bus transport Nederland). Busvervoer Nederland est l'interlocuteur des syndicats dans les négociations collectives. On estime que jusqu'à 85% des entreprises sont membres de la *Busvervoer Nederland*.

En dehors des CCT, le dialogue social est pratiqué dans le cadre d'un fonds commun entre les syndicats et l'organisation patronale. Le Stichting **FSO - Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer** (FSO - Fonds d'éducation et de développement pour le transport par bus privé) est le fonds social de l'industrie du transport par bus privé et vise à financer et à subventionner des activités qui favorisent de bonnes conditions de travail. Cela comprend les systèmes d'évaluation des emplois, la promotion de la formation et les mesures de respect de la CCT. La FSO est financée par les cotisations annuelles des employeurs (0,66 %) et des salariés (0,22 %), ce qui représente 0,88 % du salaire brut sur lequel les cotisations d'assurance sociale sont dues.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Aux Pays-Bas, les CCT sont connues sous le nom de *Collectieve Arbeidsovereenkomst* (CAO). Les accords peuvent être conclus aussi bien au niveau de l'industrie qu'au niveau de l'entreprise. En général, les CCT s'appliquent aux membres des organisations patronales. En outre, les partenaires sociaux peuvent demander au gouvernement - comme cela s'est produit dans le secteur du transport routier de passagers - de rendre les termes de l'accord généralement contraignants pour tous les employés. Pour ce faire, l'accord doit déjà couvrir une « proportion substantielle » des personnes employées dans le secteur - normalement 60 % ou plus.

Il **CCL généralement vinculante** per il settore degli autobus, il Contratto collettivo sulle condizioni di lavoro per il trasporto privato con autobus (Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer) è stato negoziato tra le organizzazioni dei datori di lavoro Busvervoer Nederland e i sindacati CNV Vakmensen e FNV. L'accordo copre il periodo dal 1° gennaio 2020 al 1° gennaio 2021. Nel settembre 2021 sono iniziati nuovi negoziati.

La **CCT de force obligatoire** pour le secteur des bus et autocars, la convention collective sur les conditions de travail pour le transport privé par bus (Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer) a été négociée entre les organisations patronales Busvervoer Nederland et les syndicats CNV Vakmensen et FNV. L'accord couvre la période du 1er janvier 2020 au 1er janvier 2021. En septembre 2021, de nouvelles négociations ont débuté.

La CCT ne concerne pas seulement les chauffeurs mais aussi les laveurs de voitures, les mécaniciens, les électriciens et le personnel administratif du secteur des bus et autocars. Le secteur des transports publics a sa propre CCT. L'objectif actuel de la FNV est de créer une CCT unique pour tous les transports routiers de passagers. Il n'existe **aucune CCT d'entreprise** dans le secteur du transport routier de passagers aux Pays-Bas.

La CCT de force obligatoire couvre un large éventail de conditions de travail. En ce qui concerne la rémunération, la CCT est basée sur des échelons de 0 à 12 selon les années d'expérience (voir tableau 14). Les chauffeurs commencent à l'échelon 0 et progressent d'un grade par année complète de travail jusqu'à ce qu'ils atteignent le plafond (15 ans). Chaque étape précise les taux de rémunération bruts hebdomadaires, mensuels et horaires, les salaires pour 4 semaines de travail ainsi que les coefficients correcteurs à appliquer pour les heures supplémentaires. D'après les entretiens avec les syndicats, les chauffeurs de bus et d'autocars aux Pays-Bas sont le plus souvent rémunérés selon la classe de salaire 12, qui rapporte 3 016,29 € par mois (ou 2 784,00 € pour une période de quatre semaines de travail).¹⁵ Le tableau des salaires s'applique également **aux travailleurs intérimaires** travaillant comme chauffeurs de bus et de cars.

Tableau 14 : Grille salariale en CCT pour les conducteurs de bus et de cars (état au 1-1-2021)

ÉTAPE	ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE
0	0-3	€2,504.75	€14.45	€19.51
1	4	€2,591.93	€14.95	€20.18
2	5	€2,677.66	€15.45	€20.86
3	6	€2,697.85	€15.56	€21.01
4	7	€2,718.05	€15.68	€21.17
5	8	€2,737.88	€15.80	€21.33
6	9	€2,757.73	€15.91	€21.48
7	10	€2,800.25	€16.16	€21.82
8	11	€2,842.75	€16.40	€22.14
9	12	€2,885.28	€16.65	€22.48
10	13	€2,927.81	€16.89	€22.80
11	14	€2,971.74	€17.14	€23.14
12	15	€3,016.29	€17.40	€23.49

Source : Busvervoer Nederland/CNV Vakmensen/FNV 2019.

64 15 Le temps de travail hebdomadaire moyen utilisé dans le calcul est de 40 heures. Un salaire de quatre semaines correspond à 160 fois le salaire horaire. Un salaire mensuel correspond à 173,33 fois le salaire horaire.

Il est également à noter que la CCT 2020-2021 prévoit une augmentation des salaires de 3,5% au 1er janvier 2020 et de 3% au 1er janvier 2021 malgré la pandémie. Toutefois, il convient de noter que dix minutes de chaque heure travaillée sont comptabilisées comme des pauses non rémunérées, ce qui fait que **seulement 50 minutes de travail réellement payées par heure**. Cet aspect réglementaire de la CCT est un vestige du passé, lorsque les chauffeurs de bus et de cars passaient beaucoup de temps à attendre. Comme les chauffeurs de bus et d'autocars conduisent désormais selon des horaires très serrés, le temps d'attente n'est plus un problème et les efforts des syndicats se concentrent sur l'abolition des règlements. **Les heures supplémentaires** sont définies comme les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine. La majoration du salaire normal pour les heures supplémentaires est de 35 % (voir le salaire des heures supplémentaires). Concernant **le travail le week-end**, le supplément pour le travail du samedi est de 3,71 euros par heure et celui du dimanche de 5,58 euros par heure. Pour le **travail de nuit** pendant les heures de nuit des jours de semaine (de 00h00 à 06h00), il y a une prime de 3,71 € par heure. Les primes sont soumises à des déductions de cotisations sociales et ne sont pas exonérées d'impôts. Une **prime de 13e mois** n'existe pas aux Pays-Bas. Il y a également un remboursement pour **frais de voyage**. Pour les voyages de plusieurs jours, le conducteur qui transporte des personnes sans guide touristique a droit à une indemnité nette de 7,75 euros. Pour les voyages de plusieurs jours où l'autocar est doté de deux conducteurs, chaque conducteur a droit à une compensation nette de 7,16 € par jour. Pour les voyages de plusieurs jours effectués avec un guide touristique, le conducteur a droit à un remboursement net de 5,73 € par jour. Il existe également des **indemnités de repas** en fonction de la durée et de l'heure des voyages. Par exemple, en cas de période de service de 11 heures ou plus (et pas entièrement entre 07:30 h et 19:00 h), l'indemnité de repas s'élève à un maximum de 18,50 €.

Les hébergements sont payés séparément. Selon la CCT, le conducteur a droit à une chambre d'hôtel individuelle avec toilettes et douche dans la chambre. Il existe également des exigences de qualité concernant les **points de transfert**, par exemple, les endroits où les conducteurs font des pauses.

Il existe une **indemnité d'interruption** de 14,72 € pour les conducteurs qui n'effectuent aucun travail en cas de travail consécutif/entre deux trajets si l'interruption est supérieure à une heure et que la durée totale du service ne dépasse pas 12 heures (certaines spécifications s'appliquent).

Selon la CCT, **les jours de congé** doivent être annoncés 28 jours à l'avance et l'horaire journalier 4 jours à l'avance. Toutefois, les entretiens avec les syndicats indiquent que cette pratique n'est guère courante ; au contraire, les horaires sont généralement annoncés un jour à l'avance (à l'exception des voyages internationaux de plusieurs jours, qui sont annoncés plus tôt). La CCT ne prévoit pas de paiements pour le **temps de disponibilité**.

La CCT étend le droit aux **droit aux vacances** (tableau 15). À l'exception des employés de moins de 20 ans, le nombre de jours de vacances augmente avec l'âge et les années de service de l'employé (jusqu'à un maximum de 27 jours).

Tableau 15 : Droit aux vacances selon la CCT

ÂGE DE L'EMPLOYÉ	DROIT AUX VACANCES (EN JOURS)
20 ans et moins	24
21-49 ans	23
50-54 ans	24
55 à 60 ans	26
60 ans et plus	27

Source : compilation personnelle sur la base de la CCT.

Les conducteurs âgés de 20 ans et moins bénéficient d'un jour de congé supplémentaire (24 jours), car comme l'explique la CCT, la nature du travail, telle que l'irrégularité, le travail de nuit et le travail lourd dans le secteur, rend nécessaire que les employés plus âgés et plus jeunes aient des jours de congé supplémentaires.

Les coûts pour **formation professionnelle** y compris ceux concernant le Code 95, sont généralement payés par l'employeur, mais le conducteur suit les cours de formation pendant son temps libre. Un minimum d'un jour (huit heures) par an sur une période de cinq ans doit être réservé à la formation au Code 95. Le temps de déplacement pour se rendre aux cours et en revenir compte comme du temps de travail.

5.9 SLOVAQUIE

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

En 2020, 13 807 personnes étaient employées dans le secteur des bus et autocars en Slovaquie. Il n'existe pas de statistiques concernant le nombre de compagnies de bus ou d'autocars en Slovaquie. Le secteur est caractérisé par une **pénurie de conducteurs** et l'âge moyen des conducteurs est élevé (55 ans). Pour lutter contre la pénurie de conducteurs, des conducteurs étrangers sont employés en Slovaquie, principalement d'origine ukrainienne. Une enquête syndicale menée en 2020 a révélé que 17 % des entreprises utilisent des chauffeurs étrangers. En outre, 27% des entreprises ont recours au travail intérimaire. Le manque de conducteurs entraîne également une pression croissante sur les conducteurs existants. Les heures de travail sont allongées en réduisant les temps de repos et les pauses, et les heures supplémentaires sont poussées. Les syndicats estiment qu'il manque actuellement 1 500 chauffeurs.

En raison de l'impact de la **pandémie COVID-19** les conducteurs ont quitté le secteur ou sont partis en retraite (anticipée), ce qui se traduit par une baisse des **chiffres de l'emploi**. Les chiffres sont passés de 14 267 en 2019 à 13 142 au premier semestre 2021 (voir tableau 16).

Tableau 16 : Chiffres relatifs à l'emploi des exploitants de bus et d'autocars (2019 - premier semestre 2021)

	2019	2020	2021, premier semestre
Nombre d'employés	14,267	13,807	13,142

Source : ŠÚ SR, cité dans la présentation de l'expert pays lors de l'atelier de novembre 2021.

Pendant la crise, les ventes ont baissé de 31 % en 2020 par rapport à 2018 ; même si elles ont augmenté de 15 % en 2019 par rapport à 2018. L'État a fourni des aides financières et autres aux employeurs, telles que des indemnités de chômage partiel. Environ 65 % des exploitants de bus et d'autocars ont bénéficié de l'aide financière de l'État. Les conducteurs considéraient souvent que cette aide n'était pas suffisante pour couvrir les salaires perdus.

Cadre juridique et rôle de la négociation collective

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail est défini dans différents textes législatifs. Le code du travail, la loi sur le temps de travail dans les transports, la loi sur le transport routier, l'ordonnance sur les qualifications de base obligatoires et la formation périodique, la loi sur la santé et la sécurité, la loi sur les négociations collectives, la loi sur le fonds social, la loi sur l'inspection du travail et la mise en œuvre des différentes directives européennes sur le transport routier jouent un rôle. Des dispositions importantes sur les conditions de travail et d'emploi des chauffeurs de bus et d'autocars non couverts par des CCT sont énoncées dans le **Code du travail** qui a été révisé pour la dernière fois en février 2021.

Le Code du travail contient les réglementations importantes suivantes sur :

- **Un emploi à durée déterminée, qui peut être convenu pour un maximum de deux ans** L'emploi pour une période déterminée peut être prolongé ou renégocié au maximum deux fois par période de deux ans.
- **Le temps de travail** au cours d'une période de 24 heures est limité à 8 heures (max. extensible à 12 heures) et le temps de travail hebdomadaire est de 40 heures (extensible à 56 heures maximum). La durée hebdomadaire moyenne du travail d'un employé, y compris les heures supplémentaires, ne peut dépasser 48 heures pendant une période de quatre mois consécutifs. **Les heures supplémentaires** sont compensées par un supplément de salaire égal à au moins 25 % du salaire moyen du salarié.
- **Le travail de nuit** est un travail effectué entre 22h00 et 06h00. Un employé effectuant un travail de nuit a droit à une majoration de salaire pour chaque heure travaillée. Depuis 2021, la surtaxe est un paiement fixe de 1,43 € par heure.
- Concernant le travail le **week-end**, il existe une rémunération fixe de 1,79 € par heure travaillée le samedi et de 3,58 € par heure travaillée le dimanche.
- Concernant le travail un **jour férié**, le salarié a droit à une indemnité salariale d'au moins 50 % de son salaire moyen.
- **Les vacances** doivent être d'au moins quatre semaines. Pour un employé âgé de plus de 33 ans, les vacances sont étendues à cinq semaines.
- L'employeur fournit **des repas** y compris une boisson appropriée aux employés pendant leur période de travail. Si le poste dure plus de 11 heures, l'employeur doit fournir un repas supplémentaire. Si le salarié est en déplacement professionnel, l'employeur prend en charge 55 à 75 % (en fonction de la durée du déplacement) des frais de repas.

Le **salaire minimum** en Slovaquie est négocié par les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil économique et social tripartite, et les négociations ont lieu chaque année. Ce n'est que si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord que le salaire minimum est déterminé par le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille. Au 1er janvier 2021, le salaire mensuel brut minimum slovaque était de 623 €, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux années précédentes (2019 : 520€; 2020: 580€).

Le salaire minimum d'un employé dépend du degré de difficulté de son travail effectué. Le degré de difficulté dépend de la complexité, de la responsabilité et de la pénibilité du travail. Il existe 6 niveaux de difficulté (voir tableau 17).

Tableau 17 : Le salaire minimum en Slovaquie (données pour 2021)

DEGRÉ D'ÉVALUATION DE LA DIFFICULTÉ DU TRAVAIL	COEFFICIENT APPLIQUÉ AU SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (EN €)
1	1,0	623
2	1,2	739
3	1,4	855
4	1,6	971
5	1,8	1,087
6	2,0	1,203

Source : Grantthornton 2020.

Les indemnités de déplacement dépendent du pays où le chauffeur passe la journée et se situent entre 36 € et 53 € par jour dans l'Union européenne. Les indemnités de voyage ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale ni aux impôts.

Les cotisations de sécurité sociale représentent en moyenne 34,6 % du salaire brut et sont réparties entre le salarié et l'employeur. Les cotisations sociales de l'employeur s'élèvent à 25,2% et celles de l'employé à 9,4% du salaire brut. Les prestations de maladie, les prestations de vieillesse, les prestations d'invalidité et l'assurance chômage sont partagées entre l'employeur et le salarié ; l'assurance accident est payée uniquement par l'employeur. Le montant de l'indemnité de maladie dépend de la durée de la maladie. Depuis mars 2020, en raison de la pandémie COVID 19, toutes les indemnités de maladie sont payées par l'Agence d'assurance sociale (SP). Auparavant, l'employeur payait les dix premiers jours de l'indemnité de maladie.

En ce qui concerne le **système de retraite**, il existe un régime volontaire en plus des cotisations obligatoires. En ce qui concerne le régime volontaire, les employés peuvent décider d'adhérer au régime avant l'âge de 35 ans pour bénéficier de prestations de retraite supplémentaires. Actuellement, un total de 5,25% du salaire brut est versé au régime volontaire par les employeurs et les employés. À partir de 2017, l'âge légal de la retraite augmente progressivement en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. En 2019, l'âge de la retraite pour bénéficier de la pension de vieillesse était de 62 ans et six mois. Toutefois, les employés qui ont élevé des enfants bénéficient d'un âge de retraite plus bas.

Contrairement à d'autres pays européens, **l'âge minimum pour obtenir un permis de conduire de bus** est de 24 ans en Slovaquie.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Le **syndicat** représentant les conducteurs de bus et d'autocars en Slovaquie est OZ KOVO. Outre les transports routiers privés et publics, le syndicat OZ KOVO représente les employés des industries de l'ingénierie, de l'électricité, de la métallurgie, du verre, des services, des écoles secondaires et des écoles professionnelles, les employés du service d'incendie et de secours, ainsi que d'autres industries. OZ KOVO est membre de la Confédération des syndicats de la République slovaque (Konfederacia odborovych zväzov Slovenskej republiky, KOZ SR). En ce qui concerne le transport urbain, le syndicat IOZ (Integrated Trade Union Association) joue également un rôle, mais il est beaucoup plus petit. Le syndicat IOZ a été créé en 2009 lorsque le syndicat du textile et de l'habillement et le syndicat des transports ont fusionné avec l'association syndicale de la construction. Les membres des syndicats dans le secteur du transport de passagers par bus et autocar sont principalement des conducteurs de transports publics urbains et d'autres formes de transport local, tandis que les conducteurs de voyages internationaux de longue distance et d'autres voyages commerciaux sont rarement syndiqués. Le taux de syndicalisation en termes d'employés actifs pour tous les secteurs est estimé à environ 12% en Slovaquie. Avant 2002, les salariés n'étaient représentés que par des syndicats ; depuis, ils peuvent être représentés par des comités d'entreprise. Comme les comités d'entreprise dirigés par la direction sont assez courants en Slovaquie, les syndicats considèrent la création de comités d'entreprise de manière plutôt critique.

L'adhésion à des **organisations d'employeurs** est volontaire. La densité des organisations d'employeurs pour tous les secteurs en Slovaquie est estimée à environ 45% en termes de salariés couverts. En ce qui concerne les bus et les autocars, les partenaires sociaux du côté des employeurs sont les suivants UESMAD - l'organisation des employeurs du transport et ZAD SR - l'association des employeurs du transport par bus. ZAD SR représente principalement des entreprises de transport routier public. UESMAD représente les intérêts des opérateurs de transport routier de passagers et de marchandises.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Dans le secteur des bus et autocars, des négociations collectives à deux niveaux ont lieu au niveau du secteur et de l'entreprise, où des conventions collectives à employeur unique sont conclues. La dernière CCT sectorielle a été conclue entre OZ KOVO du côté syndical et ZAD SR du côté patronal. L'extension des CCT est autorisée par la loi, mais dans le cas du transport par bus et autocar, les partenaires sociaux n'ont soumis aucune proposition d'extension de la CCT. Au cours de la dernière décennie, la Slovaquie a connu une tendance à la décentralisation des négociations, du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise (Cziria 2021). Cette tendance s'observe également dans le secteur des bus et des autocars. La « **convention collective de niveau supérieur** » sectorielle a expiré le 31. décembre 2021 et, jusqu'à présent, OZ KOVO n'a pas

pu convenir d'une nouvelle CCT sectorielle avec l'association patronale. Le plus grand défi pour le syndicat est donc le renouvellement des négociations collectives sectorielles. Il n'y a pas de maintien de l'application de la CCT et les employés non couverts par des accords d'entreprise n'ont droit qu'au salaire minimum. Cette situation fait peser la menace d'une dégradation des conditions de travail et des conditions sociales des conducteurs et d'une aggravation des disparités régionales dans le secteur. D'autre part, il y a environ 30 CCT au niveau de l'entreprise dans le secteur qui incluent des droits qui dépassent les normes minimales. La plupart des CCT au niveau de l'entreprise sont convenues entre OZ KOVO et IZO du côté syndical et les filiales des cinq plus grands opérateurs slovaques : SAD, Arriva, Arriva Liorbus, SKAND et EUROBUS.

La **CCT sectorielle**, qui s'achève en 2021, reprend la plupart des dispositions du Code du travail, mais en plus, il y a l'épargne retraite complémentaire, les jours de congé pour garde d'enfants de moins de dix ans. Le temps de travail a été fixé à 37,5 heures. En ce qui concerne les salaires, la CCT disposait d'une grille salariale comportant douze classes tarifaires. En 2019, le taux horaire minimal de cette échelle était de 2,57 € dans la classe la plus basse (1) et de 5,14 € dans la classe la plus élevée (12) (voir tableau 18). Le temps d'attente n'a pas été inclus dans le temps de travail.

Tableau 18 : Classes tarifaires dans les CCT sectorielles (données pour 2019)

NIVEAUX	SALAIRE HORAIRE (EN €)
1	2.57
2	2.83
3	2.96
4	3.09
5	3.34
6	3.60
7	3.60
8	4.11
9	4.37
10	4.63
11	4.89
12	5.14

Source : OZ KOVO.

A titre d'exemple, pour les **CCT** au niveau de l'entreprise, ce qui suit est basé sur un extrait d'une CCT d'une grande entreprise en Slovaquie. En ce qui concerne la rémunération, la CCT comporte douze classes tarifaires. Les classes tarifaires sont définies en fonction du degré de complexité, de responsabilité et de difficulté du travail de l'employé. Le salaire mensuel de la première catégorie tarifaire est de 432,09 euros et celui de la douzième catégorie tarifaire de 1 037 euros. Il convient de noter que le salaire de base dans les quatre premières classes tarifaires est inférieur au salaire minimum en Slovaquie. Cependant, les chauffeurs sont rarement classés dans les quatre premières classes de salaire, et en raison des primes et des suppléments, le salaire réel du chauffeur est plus élevé que le salaire minimum. En outre, l'entreprise offre **des primes liées à la performance**. Le système de bonus est basé sur l'évaluation mensuelle de la **performance de l'employé** (indicateurs de performance qualitatifs, objectifs individuels et comportement du salarié). La prime est généralement fixée à 7 % du salaire (mais est plus élevée pour certains postes) et

est réduite si les performances de l'employé ne répondent pas aux exigences. Il existe également un bonus pour **conduite écologique** dont le montant dépend du prix moyen actuel du carburant et du volume de carburant utilisé. Il existe également une **prime annuelle** (prime de Noël) qui représente 1/12 du salaire annuel de base. Concernant les **heures supplémentaires**, la majoration s'élève à 30 % du salaire moyen des employés, à moins que l'employeur et l'employé n'aient convenu de l'utilisation du temps libre compensatoire. Concernant le **travail de nuit** (de 22h00 à 6h00), le salarié a droit à un supplément de 40%. Le **service d'astreinte** en dehors des heures de travail est limité à 8 heures par semaine (et à un maximum de 100 heures par année civile). Il existe une compensation pour le service d'astreinte, qui représente 20 % du salaire minimum conformément à la loi sur le salaire minimum, mais au moins 3,49 € par jour et au moins 7,08 € si c'est un jour férié. En ce qui concerne le travail le **week-end**, le salarié a droit à des indemnités salariales de 35% de son salaire moyen pour chaque heure de travail le samedi et de 100% pour le travail le dimanche. Lorsqu'il travaille en **équipe fractionnée**, le conducteur a droit à un supplément de salaire de 3,00 € par équipe fractionnée.

Il existe également une compensation pour le travail sous **températures élevées**. Les conducteurs ont droit à un supplément de 0,166 € pour chaque heure de conduite dans des conditions où la température de l'air atteint 26 °C ou plus. Le salarié a droit au remboursement de son revenu en cas de **maladie** (ou d'incapacité temporaire de travail) du premier jour de l'incapacité jusqu'au troisième jour pour un montant de 30 %, et de 60 % du quatrième jour au dixième jour d'incapacité.

Une enquête menée par le syndicat OZ KOVO en 2020 a montré que la plupart des chauffeurs de bus et d'autocars en Slovaquie recevaient entre 3,60 et 6,10 euros de l'heure, ce qui correspond à un **salaire brut mensuel** entre 1 100 € et 1 700 €, y compris les primes et les suppléments (par exemple, pour les heures supplémentaires). La même enquête a également révélé que 33 % des employés reçoivent une prime d'ancienneté. Cependant, il existe de grandes différences régionales dans le pays.

5.10 SPAIN

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

Le transport routier de passagers joue un **rôle important pour l'économie et le marché du travail** en Espagne. Les réseaux de bus en Espagne sont étendus et constituent un élément clé pour soutenir la mobilité des transports en reliant les villages (éloignés) aux centres régionaux. En outre, le tourisme revêt une grande importance pour le pays et, avec lui, le tourisme en bus. Le credo national est « des services de bus pour tous » - au niveau national, régional et local. Afin de garantir le « droit à la mobilité » et « l'accessibilité universelle », des concessions sont accordées aux compagnies de bus et d'autocars en Espagne. Ce **système de concession** vise à renforcer la cohésion et l'équilibre territorial ainsi que le « droit à la mobilité », quelle que soit la situation locale. Le système de concession ne couvre pas seulement le transport public (local), mais aussi les lignes de transport interurbain et longue distance par bus et autocar. Dans le cadre du système de concession, les entreprises privées reprennent un ensemble de lignes de bus qui comprennent des lignes rentables mais aussi un certain nombre de lignes non rentables qui doivent être desservies. Les marchés publics pour ces concessions ont lieu tous les dix ans. Pour le transport routier de passagers dans un périmètre de 50 km, les concessions sont attribuées par le gouvernement régional, tandis qu'au-delà de ce périmètre, par exemple pour le transport longue distance par bus et autocars, les concessions sont attribuées au niveau national. Le système de concession a un effet stabilisateur sur les conditions de travail et d'emploi dans les segments concernés. Dans le cas du trafic occasionnel (non régulier) de bus et d'autocars, le transport s'effectue sur le marché libéralisé et l'on peut constater que les conditions de travail se détériorent depuis quelques années. Contrairement aux autres secteurs du transport routier de voyageurs, les conditions dans ce sous-secteur du transport occasionnel de voyageurs par bus et autocars sont également plus susceptibles d'être réglementées par les CCT au niveau de l'entreprise qu'au niveau provincial. Une réforme du marché du travail du gouvernement de droite en 2012 a permis aux CCT au niveau des entreprises de fixer des normes inférieures à celles des CCT provinciales. Toutefois, le gouvernement de coalition de gauche a modifié les mesures de réforme du travail de 2012 de sorte qu'à partir de janvier 2022, les CCT d'entreprise sont subordonnées aux CCT provinciales.

Dans l'ensemble du secteur des bus et autocars, y compris les transports publics, on comptait 3 154 **entreprises** en 2020 en Espagne (CONFEBUS 2020, p. 12). Environ 95 % de ces entreprises ne comptaient que cinq employés au maximum, ce qui signifie que la grande majorité des entreprises sont des micro-entreprises. Les chiffres ventilés par sous-secteur n'existent que pour le chiffre d'affaires et l'emploi (voir tableau 19).

Tableau 19 : Chiffre d'affaires et emploi dans le secteur des bus et autocars en Espagne (2018)

	CHIFFRE D'AFFAIRES (EN MILLIONS D'EUROS)	EMPLOYÉS
Transports réguliers (sans les transports publics urbains)	1,603.1	18.884
Transport occasionnel	1,304.0	15.361
Transport scolaire	786.1	9.260
Transport de travailleurs	224.9	2.649
Total	3,918.13	46,154

Source : CONFEBUS 2019; p. 29-30.

Le secteur du transport de passagers par bus et autocar en Espagne a réalisé un chiffre d'affaires total de 3 918 millions d'euros et employait 46 254 travailleurs en 2018. Le plus grand sous-secteur du secteur des bus et autocars est le transport régulier (1 603 millions d'euros de chiffre d'affaires, 18 884 employés), suivi par le transport occasionnel (1 304 millions d'euros de chiffre d'affaires, 15 361 employés).

L'emploi temporaire, le travail indépendant et le faux travail indépendant sont relativement répandus en Espagne par rapport aux autres pays étudiés dans cette étude sont relativement répandus en Espagne par rapport aux autres pays étudiés dans le cadre de cette étude. 20-25% des employés ont des contrats temporaires. Des chaînes de sous-traitance illégales existent. Les conditions de travail (surtout dans les très petites entreprises des chaînes de sous-traitance) sont décrites par le syndicat comme étant précaires. L'Espagne connaît également une **pénurie de conducteurs** et une moyenne d'âge élevée parmi la main-d'œuvre des exploitants de bus et d'autocars, ce qui est similaire à la situation dans d'autres pays de l'UE.

La gravité de l'impact de la **Pandémie de COVID-19** sur l'économie et le marché du travail en Espagne a été immense. Entre 2019 et 2020, le tourisme a diminué de 77,4 %, avec un impact particulièrement massif sur le transport occasionnel par bus et autocar. En outre, le transport interurbain a été réduit de près de 90 % à certains moments de la pandémie. Les bus scolaires n'ont pas circulé lorsque les écoles étaient fermées. Afin d'atténuer ces effets négatifs, des programmes spéciaux pour le transport routier de passagers ont été mis en œuvre, qui ont été négociés avec la participation des partenaires sociaux. Les programmes ont porté, par exemple, sur l'extension des licenciements temporaires et des régimes de chômage partiel. En ce qui concerne les régimes de chômage partiel, l'État continue de verser 70 à 80 % du salaire des travailleurs pendant plusieurs mois et exonère l'employeur des cotisations d'assurance sociale. En outre, des programmes spéciaux ont été mis en place pour le transport occasionnel et plus particulièrement pour le transport touristique dans les régions d'Espagne fortement touchées par le déclin du tourisme, comme les îles Baléares. Malgré ces aides, il est largement admis que la crise a eu un impact négatif massif sur le secteur, notamment sur les chauffeurs indépendants et les micro-entreprises du sous-secteur du transport occasionnel. Toutefois, les derniers chiffres de septembre 2021 indiquent que le secteur est en reprise en Espagne. Le transport interurbain (+37,1%), le transport occasionnel et spécial (+ 26,4%) ont augmenté de manière significative par rapport au même mois de l'année précédente.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

Le droit du travail est principalement défini dans le **statut des droits des travailleurs** (Estatuto de los Traba-jadores). Le statut des droits des travailleurs a été approuvé pour la première fois en 1980 et a depuis lors été modifié à plusieurs reprises. Outre la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail, le statut des droits des travailleurs comprend des dispositions sur la relation individuelle de travail, les formes de représentation collective, la négociation collective et les conventions collectives. Le statut est complété par le décret législatif royal n° 1561 (Real decreto n° 1561) pour le secteur du transport routier, qui établit les règles relatives au temps de conduite, au temps de travail, aux pauses et au repos, conformément à la législation européenne.

En ce qui concerne le temps de travail, le statut des droits des travailleurs prévoit un maximum de 40 heures par semaine (calculé annuellement) et de neuf heures par jour. Les heures supplémentaires sont définies comme les heures au-delà de la neuvième heure de travail. Un maximum de 80 heures supplémentaires par an est autorisé. Le travail de nuit est défini comme le travail effectué entre 22 heures et 6 heures. La loi ne contient aucune disposition sur le travail de fin de semaine ou les jours fériés. Le statut stipule qu'il existe un droit à une pause d'au moins 15 minutes après six heures de travail ininterrompu. Le repos hebdomadaire est fixé à un jour et demi par semaine ou plus. Le délai de préavis est de 2,7 mois maximum (pour les employés ayant une ancienneté de 20 ans), ce qui est assez court pour l'Espagne (Molina 2021).

Le montant du **salaires minimum** en Espagne est déterminé par le gouvernement et ajusté annuellement. Le montant exact du salaire minimum est réglementé par le statut des droits des travailleurs. Sous le gouvernement social-démocrate actuel, le salaire minimum légal a connu une forte augmentation au cours des dernières années et s'élevait à 965 € par mois en 2021 (2018 : 735,90€). Comme pour les autres salaires en Espagne, il y a 14 versements de salaire (prime de Noël, pécule de vacances) du salaire minimum par an. Les conducteurs de bus et d'autocars ne sont pas rémunérés selon le salaire minimum mais perçoivent un revenu légèrement supérieur. Les syndicats estiment que le salaire perçu par les conducteurs de bus et de cars se situe principalement au niveau des revenus moyens inférieurs.

Concernant le **Régime général de sécurité sociale** (Regimen General de Seguridad Social), les cotisations totales par employé sont d'environ 37,95 % du salaire brut en moyenne. Ils peuvent toutefois varier en fonction du contrat de travail et du secteur dans lequel le travailleur est employé. Sur le total des cotisations de sécurité sociale, 6,35% sont payés par le salarié et 31,6% par l'employeur. Les pensions et l'assurance maladie représentent 28,3 % (23,6 % pour les employeurs et 4,7 % pour les employés), l'assurance chômage 7,05 % (5,5 % pour les employeurs et 1,55 % pour les employés), la formation professionnelle 0,7 % (0,6 % pour les employeurs et 0,1 % pour les employés) et le fonds de garantie des salaires 0,2 % du salaire brut. L'assurance contre les accidents du travail s'élève à 1,7 % et est payée uniquement par l'employeur (GTAI 2021).

Concernant l'**assurance chômage**, les personnes ont droit à des prestations lorsqu'elles ont cotisé pendant une période d'au moins 360 jours au cours des six dernières années avant de devenir chômeurs. Les chômeurs ont droit à 70 % de leurs anciens revenus pendant les 180 premiers jours de chômage et à 50 % à partir du 181^e jour. Toutefois, il existe un montant minimum d'allocations de chômage, qui est plus élevé pour les chômeurs ayant des enfants.

L'Espagne dispose d'un **système de soins de santé** qui fournit des soins médicaux gratuits. La participation aux frais (par exemple pour les médicaments) n'est nécessaire que lorsque les revenus sont égaux ou supérieurs à 18 000 euros. En ce qui concerne le congé de maladie, pendant les trois premiers jours d'une maladie, le salarié ne reçoit aucune prestation. Entre le quatrième jour et le vingtième jour, le taux de remplacement est de 60 % de la rémunération de base réglementaire. Après le vingtième jour, le taux de remplacement est de 75%. Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit avoir cotisé à la sécurité sociale pendant 180 jours au cours des cinq années précédant le congé de maladie.

L'âge de la retraite en Espagne augmente continuellement et sera de 67 ans en 2027. Les travailleurs qui ont cotisé au régime de retraite pendant 37 ans et trois mois sont autorisés à prendre leur retraite à 65 ans (à partir de 2021). Une retraite partielle ou anticipée est possible. L'Espagne a fixé un montant minimum et maximum pour la **pension d'État**. En 2019, le montant maximum était de 2 617,53 € et le minimum de 642,90 € pour ceux dont le conjoint travaille et de 835,80 € pour ceux dont le conjoint est à charge.

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

Les plus importants **syndicats** dans le secteur des bus et autocars en Espagne sont l'UGT et les CCOO. En outre, il existe plusieurs petits syndicats qui ne sont pas considérés comme représentatifs et n'ont donc pas le droit de négocier des CCT. Par conséquent, les CCOO et l'UGT signent toutes les CCT du secteur au niveau des provinces et des entreprises. L'UGT et les CCOO entretiennent une relation de coopération et une unité d'action. UGT (Unión General de Trabajadores, Union générale des travailleurs) est affiliée au Parti socialiste ouvrier espagnol (Partido Socialista Obrero Español ; PSOE) et est organisée en sections (branches économiques) et en syndicats territoriaux. Outre le transport de passagers et de marchandises, l'UGT couvre le métal et la construction, le commerce, les services publics et l'éducation, entre autres. CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras ; Commissions ouvrières) est affiliée au parti communiste et est également structurée par des divisions sectionnelles et territoriales. Fédérations sectorielles des CCOO sur la construction et les services, l'éducation et la santé, entre autres. Le taux de syndicalisation total en Espagne est estimé à environ 15-20% (Molina 2021). Alors que pour le transport par bus et autocar couvert par les concessions, c'est-à-dire les trajets réguliers, de moyenne et longue distance, le taux de syndicalisation correspond aux chiffres nationaux, les taux d'adhésion sont beaucoup plus faibles dans le sous-secteur du transport occasionnel. En général, le faible taux de syndicalisation des conducteurs de bus et d'autocars en Espagne est dû, d'une part, à la présence importante de conducteurs indépendants sans affiliation et, d'autre part, aux conditions législatives espagnoles qui permettent également aux non-membres de bénéficier des CCT négociées par les syndicats.

L'**association d'employeurs** dans le secteur des bus et autocars est la CONFEBUS. CONFEBUS est la confédération espagnole du transport par bus et autocar et représente les intérêts des entreprises de bus et d'autocar actives dans divers sous-secteurs (régulier, urbain, occasionnel, scolaire, tourisme, gestion de terminaux, etc). CONFEBUS représente plus de 90% des entreprises du secteur des bus et autocars en Espagne.

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

En Espagne, les CCT au niveau provincial jouent un rôle important dans le système de relations industrielles du pays. De même, le secteur des bus et autocars est réglementé par différentes CCT au niveau provincial. Au total, il y a 51 **CCT provinciales** dans le secteur des bus et des autocars en Espagne - pratiquement une par province. Le taux de couverture des négociations collectives dans le secteur est élevé : environ 80% des employés et 70% des exploitants de bus et d'autocars sont couverts par une CCT. Toutes les CCT ont été conclues par l'UGT et la CCOO du côté syndical et par la CONFEBUS du côté patronal. Comme il existe de nombreuses différences entre les CCT, par exemple en ce qui concerne les salaires et les autres conditions de travail, la diversité des CCT entraîne divers problèmes concernant les critères unifiés pour les négociations et l'amélioration des conditions de travail. La diversité des CCT favorise en outre la concurrence entre les opérateurs des différentes provinces et entraîne une sous-concurrence au détriment des conditions sociales. Les CCT au niveau de l'entreprise sont un autre élément favorisant les conditions de travail précaires et le dumping social. Jusqu'en janvier 2022, les entreprises pouvaient conclure des CCT d'entreprise qui savaient les normes des CCT provinciales, par exemple en introduisant des salaires inférieurs à ceux définis dans les conventions provinciales.

L'objectif général des syndicats est d'introduire des conditions minimales pour lutter contre le dumping social entre les entreprises.

95 % des 51 CCT provinciales comprennent des réglementations pour le secteur des bus et autocars uniquement, tandis que les autres couvrent l'ensemble du secteur du transport routier, y compris le transport routier de marchandises (Barbadillo et al. 2019). Concernant le **temps de travail**, la CCT ayant le plus grand nombre d'heures de travail indique un montant annuel de 1 826 heures et 27 minutes, tandis que la CCT ayant le plus petit nombre d'heures de travail indique un total de 1 720 heures de travail par an (Barbadillo et al. 2019). Certaines CCT réservent un temps de travail spécifique à des fins de formation. La plupart des CCT calculent une semaine de travail de 40 heures. Tout comme dans le Statut des droits des travailleurs, la plupart des CCT limitent les **heures supplémentaires** à 80 heures par an. La rémunération des

heures supplémentaires varie entre 10,46 € et 7,45 € par heure, et certaines CCT stipulent que les heures supplémentaires ne peuvent être inférieures à + 50 % du salaire normal par heure. Concernant **travail de nuit** une CCT prévoit une prime de 1,60 € par heure tandis que d'autres accordent une prime de 15 à 25 % sur la base du salaire de base plus l'ancienneté. Toutes les CCT ne prévoient pas de dispositions relatives au travail les jours fériés. Les CCT qui réglementent ce poste prévoient des prestations très différentes, par exemple une CCT verse un taux journalier de 117,25 € (2019) pour le **travail les jours fériés** tandis qu'une autre verse une indemnité égale à 1,5 fois le salaire journalier normal. Une autre prévoit une prime de 30 euros pour le travail le jour de Noël et le jour de l'an.

Près de la moitié des accords prévoient une **rémunération** de plus de 20 000 € par an. Toutefois, le salaire moyen peut varier considérablement, par exemple de plus de 30 000 € par an à Madrid à environ 16 000 € par an à Huesca. Les CCT prévoient généralement des primes d'ancienneté. Par exemple, les employés reçoivent pour cinq ans d'emploi dans la même entreprise une augmentation de salaire de 10% (pour dix ans + 16%, 15 ans : + 22%, 20 ans : + 28%, 25 ans : + 34% et 30 ans : + 40%). La plupart des CCT prévoient 14 ou 15 mois de salaire par an (pécule de vacances, prime de Noël). Certaines CCT prévoient des indemnités supplémentaires lorsque les conducteurs sont multilingues et que la connaissance d'une langue particulière est jugée nécessaire par l'opérateur pour un voyage. Il existe des **indemnités de voyage** pour les voyages nationaux et internationaux qui durent plus de 24 heures. L'indemnité journalière de déplacement va de 31 à 55 euros pour les voyages nationaux et de 46 à 91 euros pour les voyages internationaux, selon la CCT.

Concernant **les congés annuels payés**, les CCT offrent entre 30 et 35 jours de vacances. Certaines CCT précisent que tous les jours de vacances ne peuvent être pris en une seule fois. 78% des CCT donnent un ou plusieurs jours de congé pour la naissance d'un enfant et 90% des CCT en ce qui concerne le mariage. Une CCT prévoit même un congé supplémentaire de vingt jours en cas de mariage. Les CCT accordent également des jours de congé pour une maladie grave ou un décès de proches jusqu'au 2e degré (deux à quatre jours civils, en fonction des déplacements). Environ 40 % des accords prévoient **un congé non rémunéré** en plus des congés payés (Barbadillo et al. 2019).

Près de 61% des CCT prévoient des règlements pour la **retraite**. Par exemple, on peut trouver des dispositions relatives à la retraite partielle ou à la retraite anticipée (par exemple, pour les conducteurs âgés de 60 ans). La formation obligatoire des chauffeurs en matière de CODE 95 est prise en charge par l'entreprise et plus de 80 % des CCT prévoient des droits à **formation professionnelle**. Près de 70% des accords prévoient l'obligation pour l'employeur de prévoir des **examens médicaux périodiques** pour les employés (Barbadillo et al. 2019).

5.11 SWEDEN

Tendances du marché dans le secteur des bus et des autocars

L'industrie suédoise des bus et autocars est généralement divisée en trois segments ou sous-secteurs principaux :

- Service régulier commercial (bus express, bus d'aéroport et autres types)
- Tourisme commercial et services à la demande.
- Transport public et transport scolaire sous contrat.

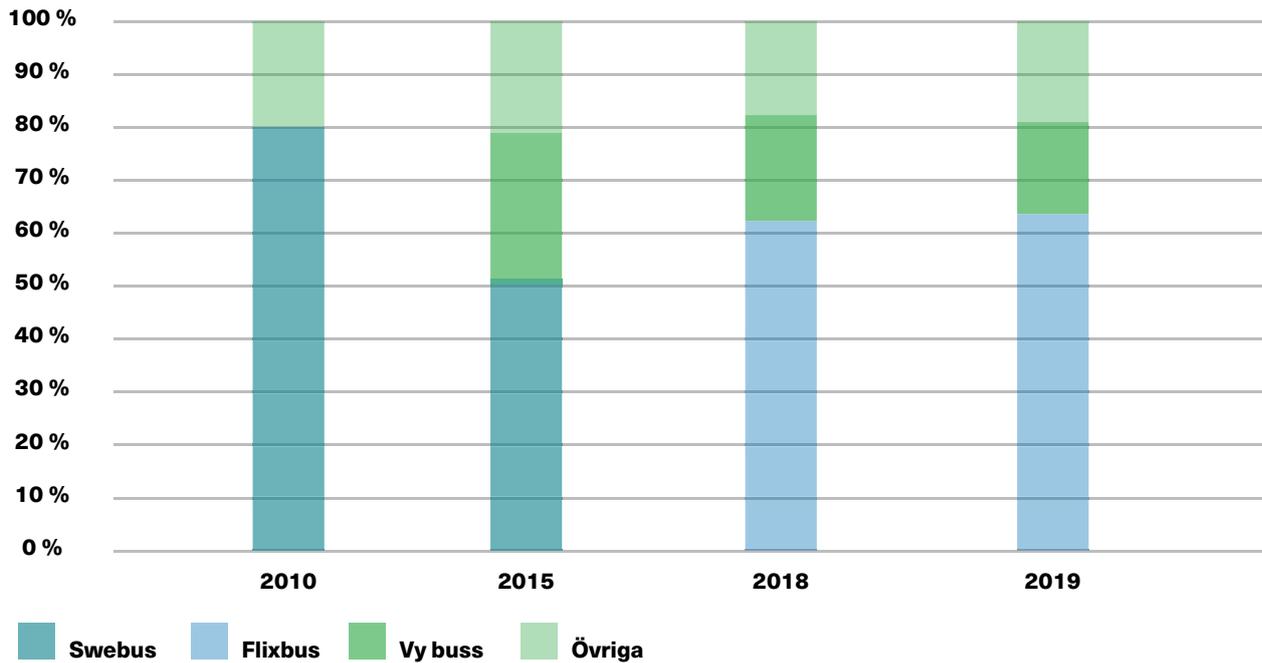
Selon l'autorité officielle suédoise des transports (*Transport Styrelsen*), en 2018 (derniers chiffres disponibles), 901 compagnies étaient actives sur le marché, dont 272 exploitaient des services réguliers et 629 des services charter et longue distance (Transport Styrelsen 2020). Au fil du temps, le nombre d'exploitants de bus a diminué, notamment le nombre de services d'affrètement et de transport de longue durée, également en raison de la concurrence accrue des services ferroviaires.

La plupart des opérateurs de bus en Suède sont de petites entreprises, alors que dans le même temps, le marché est dominé par quelques grandes entreprises. Près de 50 % des entreprises sont des entreprises unipersonnelles, c'est-à-dire qu'elles sont indépendantes, tandis que 22 % comptent de un à quatre employés. Seuls 3% ont plus de 100 employés. Il y a 20 entreprises de plus de 500 employés.

La figure 4 montre la répartition des parts de marché des services commerciaux de bus et d'autocars en 2018. La plus grande compagnie ayant une part de marché (en termes de départs par jour) était Flixbus avec 63% du total des départs par jour. La deuxième entreprise en importance était Vy Buss, avec une part de 22 %, tandis que plusieurs petites entreprises privées se partageaient les 15 % restants.

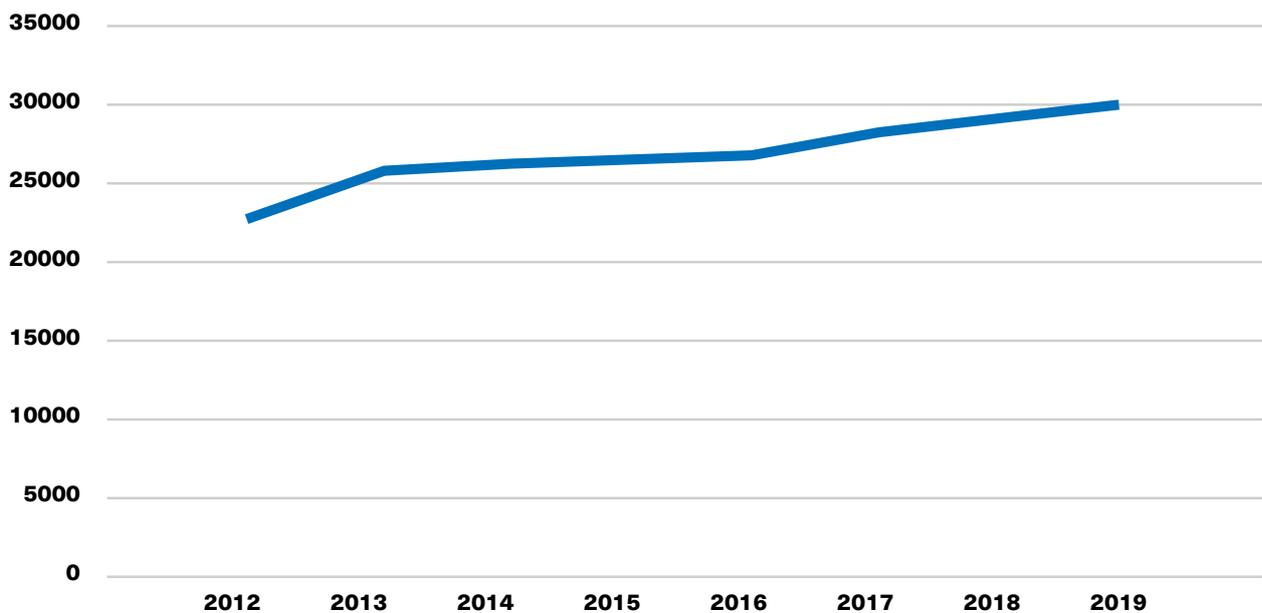
La figure montre également que la structure du marché a changé au fil du temps : D'abord, par l'entrée de Vy Buss, basé en Norvège, sur le marché suédois en 2015 et ensuite par l'acquisition de Swebus par Flixbus, basé en Allemagne, en 2018. En conséquence, plus de 80 % du secteur suédois des bus et autocars commerciaux sont aujourd'hui dominés par deux opérateurs étrangers.

La concentration des parts de marché s'est également produite dans les services contractuels de transport régulier par bus, où près de 70 % du marché est concentré dans les cinq plus grandes entreprises (Transport Styrelsen 2020, p. 45). Selon l'autorité suédoise des transports, il existe cependant encore un marché pour les petites entreprises, par exemple dans le domaine des coentreprises ou de la coopération dans le cadre des marchés publics.

Illustration 4 : Répartition des services commerciaux de bus, nombre de départs par jour

Source : Transport Styrelsen : RAPPORT Transportmarknaden i siffror 2019, p. 45

Si l'on considère la période de 2012 à 2019, le nombre d'employés dans le secteur des bus et autocars a été assez stable avec de légères augmentations continues tout au long de la période, comme le montre la figure 5. L'emploi global est passé de 23 852 à 31 496 au cours de cette période (Sveriges Bussföretag 2020, p. 15).

Illustration 5 : Nombre d'employés dans le secteur suédois des bus et autocars, 2012-2019

Source : Sveriges Bussföretag (2020, p. 14)

En ce qui concerne les différents groupes professionnels, les conducteurs de bus ont une part de 85% tandis que 12% étaient des mécaniciens et 3% des employés administratifs et de gestion (chiffres 2017).

La part des conductrices de bus en Suède varie entre 13,3 % (dans les entreprises privées) et 22 % (dans les entreprises publiques).¹⁶ La part globale des conductrices de bus en 2018 était de 14 % (Transportföretagen 2019).

La pénurie de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les chauffeurs de bus, est l'un des plus grands défis pour le secteur des bus et autocars en Suède. Comme le montre une analyse statistique de la délivrance annuelle des permis de conduire, le nombre de permis délivrés chaque année a nettement diminué, passant de 226 en l'an 2000 à seulement 162 en 2019. Il convient de noter ici également que la part des permis de conduire délivrés aux femmes tout au long de cette période est restée faible, de 9,7 % à 9,9 % (Sveriges Bussföretag 2020, pp. 15-16).

La pénurie de conducteurs va devenir encore plus dramatique à l'avenir. En 2018, un chauffeur de bus sur quatre avait plus de 60 ans et, au cours des trois prochaines années, environ 2 600 chauffeurs de bus prendront probablement leur retraite. Grâce à des enquêtes menées auprès de leurs membres, les sociétés de transport ont déterminé les besoins en recrutement de 7 300 conducteurs de bus jusqu'en 2020 inclus. Au cours de la même période, 400 nouveaux mécaniciens de bus et 120 gestionnaires de trafic seront nécessaires (Transportföretagen 2019).

Dans le même temps, huit entreprises sur dix ont éprouvé des difficultés à recruter des conducteurs de bus au cours de l'année écoulée. Les grandes entreprises de plus de 500 employés ont eu plus de difficultés à recruter des conducteurs : Pas moins de trois quarts d'entre eux ont indiqué qu'ils avaient rencontré des difficultés à recruter des chauffeurs de bus au cours de l'année écoulée. En outre, trois entreprises sur quatre ont déclaré qu'il était difficile de trouver des personnes ayant la bonne formation professionnelle. Environ la moitié des personnes interrogées ont répondu qu'il était difficile de trouver des personnes ayant l'expérience professionnelle adéquate ou des compétences linguistiques suffisantes (Transportföretagen 2019).

Face à la pénurie de main-d'œuvre et aux difficultés de recrutement de chauffeurs de bus, les entreprises du secteur des bus et autocars ont de plus en plus recours au recrutement de chauffeurs issus de l'immigration, c'est-à-dire nés hors de Suède. La part de ces conducteurs dans le secteur est passée de 25 à 46 % entre 2005 et 2016 (Transportföretagen 2019). Selon un entretien avec des représentants du syndicat Kommunal, plus de la moitié des chauffeurs de bus en Suède sont issus de l'immigration et sont nés hors de Suède.

Bien qu'il n'existe pas de chiffres officiels, la pandémie de COVID a eu un impact massif sur le transport par bus et autocar en Suède, en particulier sur le transport par autocar et le transport occasionnel qui s'est pratiquement arrêté en 2020 et ne s'est rétabli que lentement en 2021¹⁷.

Alors que les services réguliers et spéciaux ont été réduits en 2020, ils ont à nouveau augmenté en 2021 déjà. Toutefois, grâce aux mesures d'aide financière du gouvernement en 2020 et 2021 et aux solutions flexibles du secteur des bus et des autocars (par exemple, l'utilisation de chauffeurs d'autocars pour des services spécialisés ou réguliers), il n'y a pas eu, ou moins que prévu, de licenciements et de faillites au cours des deux premières années de la pandémie COVID-19.

Cependant, la pandémie et les mesures telles que les portes avant fermées, les rangées barrées, les masques faciaux, le nettoyage et la désinfection spéciaux, le nombre limité de passagers, la protection par des barrières, les bus fantômes sans aucun passager ainsi que l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail qui a agi initialement de manière incohérente et parfois même contradictoire, ont aggravé la situation des conducteurs de bus dans les services ordinaires et les transports publics sous contrat depuis 2020 de manière significative selon le syndicat Kommunal. Cette situation, associée à la fermeture totale des services touristiques et des services à la demande, a conduit de nombreux chauffeurs de bus à quitter le secteur pour d'autres emplois et ils ne sont pas revenus.

16 Calcul propre basé sur les chiffres de 2016 présentés par Kommunal, Atelier de présentation Conditions sociales dans le transport par bus et autocar en Europe, Atelier 1, 22-23 juin 2021.

17 Informations basées sur la présentation de Kommunal à l'atelier de la FET en juin 2021 et sur un entretien réalisé en septembre 2021.

Le cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail

En ce qui concerne les différentes sources de réglementation des conditions sociales et de travail sur le marché suédois du travail, il existe un lien étroit entre les sources juridiques et les résultats du dialogue social et des négociations collectives.

En fait, le modèle suédois du marché du travail est basé sur l'interaction entre la législation et les conventions collectives signées par les parties autonomes du marché du travail, les syndicats et les organisations patronales. Les partenaires sociaux peuvent s'écarter largement de la législation par le biais d'accords collectifs. Ils peuvent également réglementer d'autres conditions entre employeurs et employés.

Toutefois, les normes sociales fondamentales du marché du travail et les normes minimales des conditions de travail et d'emploi sont régies par des actes juridiques, y compris ceux qui transposent la législation européenne dans le contexte national. Les principales sources juridiques dans ce contexte sont :

- Loi sur la codétermination sur le lieu de travail et loi sur la représentation syndicale sur le lieu de travail
- Législation sur l'environnement de travail et l'assurance contre les accidents du travail
- Législation sur les indemnités de maladie
- Législation sur la protection de l'emploi
- Législation sur le temps de travail
- Législation sur les travailleurs mobiles, les temps de conduite et de repos et le détachement de travailleurs
- Législation sur les congés annuels
- Législation sur le congé parental
- Interdiction de la discrimination des employés à temps partiel et à durée déterminée
- Droit de l'employé à un congé de formation
- La loi sur la dénonciation

Pour environ 90 % des salariés, la convention collective sur les salaires et les conditions générales constitue les conditions d'emploi sur le lieu de travail.

Toutefois, sur les quelque 700 conventions collectives en vigueur en Suède, moins de 250 comportent des niveaux spécifiques de salaire minimum. La majorité des accords n'indiquent pas de salaire spécifique pour un futur employé. Contrairement à de nombreux autres pays où le salaire minimum est légal, la rémunération en Suède est négociée individuellement au moment de l'engagement, parfois sur la base des niveaux de rémunération les plus bas spécifiés dans une convention (Hällberg/ sans date).

Traditionnellement, les négociations collectives dans le secteur privé se déroulent à trois niveaux :

- entre les confédérations syndicales et la principale association d'employeurs, la Con-fédération des entreprises suédoises (Svenskt Näringsliv, SN) au niveau national ;
- entre les syndicats individuels ou les groupes de syndicats et les associations sectorielles d'employeurs au niveau sectoriel ;
- et entre l'entreprise et le syndicat au niveau local.

Alors que le niveau national de la négociation collective a été la principale arène des négociations salariales en Suède pendant des décennies, cette époque a pris fin au cours des années 1980 et les négociations salariales sont devenues plus décentralisées, bien que la LO joue toujours un rôle dans la coordination des négociations salariales. Toutefois, les négociations sur les questions non salariales se sont poursuivies au niveau national, et les accords signés à ce niveau dans le passé prévoient toujours des droits essentiels pour les employés. Parmi les questions couvertes par ces accords figurent les pensions professionnelles, l'assurance maladie, les prestations parentales, les prestations de décès en service et l'assurance contre les accidents du travail.

Une indication plus récente du rôle que peuvent jouer les négociations au niveau national est donnée par les discussions sur la protection de l'emploi en 2020. Après s'être engagé politiquement à modifier la

législation suédoise sur la protection de l'emploi, le gouvernement a confié la question aux syndicats et aux employeurs au niveau national, afin de parvenir à un accord sur les détails. L'accord qui a résulté de ces négociations en décembre 2020 n'a pas été signé par la LO, mais il a été accepté par Kommunal et IF Metall, les deux principaux affiliés de la LO, et par PTK, qui regroupe les syndicats non manuels du secteur privé. Le gouvernement suédois a indiqué que l'accord constituera la base d'une future législation.

Toutefois, le principal niveau de négociation salariale aujourd'hui est soit le niveau sectoriel (comme dans le secteur des bus et autocars), soit le niveau de l'entreprise, le niveau sectoriel étant plus important pour les ouvriers, tandis que les niveaux de salaire des employés sont souvent négociés avec l'employeur local.

Il convient de noter que, contrairement à de nombreux autres pays, la Suède ne dispose pas d'une structure de consultation tripartite réunissant les syndicats, les employeurs et le gouvernement. Les syndicats et les employeurs suédois sont peu enclins à voir le gouvernement empiéter sur des domaines des relations industrielles qu'ils considèrent comme devant leur être réservés.

Les accords couvrent tous les employés d'un employeur, qui ont signé un accord ou qui sont membres d'une association d'employeurs signant un accord, que la personne soit ou non membre du syndicat.

Il n'existe aucun mécanisme d'extension des conventions collectives aux employeurs qui ne sont pas parties à la convention. Toutefois, une forte proportion (environ 82%) des salariés du secteur privé travaillent pour des employeurs couverts par la négociation collective, tout comme 100% des travailleurs du secteur public. En conséquence, la couverture globale des négociations est élevée, à 88%, et ce chiffre est resté pratiquement inchangé depuis 10 ans (Kjellberg 2020).

Partenaires sociaux et formes de dialogue social

La représentation collective des employés et des employeurs en Suède est parmi les plus fortes d'Europe. En ce qui concerne les syndicats, on compte environ 3,6 millions de membres. Selon des études nationales sur l'affiliation syndicale, environ 68% des salariés étaient membres d'un syndicat (Kjellberg 2020). Bien que l'affiliation syndicale ait diminué depuis le début des années 1990, les taux de syndicalisation seraient assez stables depuis 2008.

Il existe trois confédérations syndicales en Suède, organisées selon des profils industriels (LO, TCO) et professionnels (Saco qui organise les professionnels universitaires) : La LO est la plus grande confédération avec environ 1,2 million de membres, suivie par le TCO avec environ 1,1 million de membres et la plus petite Saco avec environ 548 000 membres.¹⁸ Bien que les trois confédérations soient en concurrence pour attirer des membres, les relations entre elles sont généralement bonnes et il existe par exemple des accords entre la plupart des affiliés de la LO et du TCO pour aider à résoudre les conflits potentiels concernant l'adhésion. Cependant, la concurrence entre les deux fédérations de syndicats de cols blancs TCO et Saco est plus forte.

Les employés du secteur des bus et des autocars sont organisés par le syndicat Kommunal, affilié à la LO, le syndicat des travailleurs municipaux qui organise non seulement les ouvriers et les employés des services publics mais aussi les employés du secteur privé dans des secteurs tels que le transport. Avec environ 500 000 membres, Kommunal est le plus grand des 14 syndicats affiliés à la LO.

Outre Kommunal, il existe également des affiliés de TCO et de SACO actifs dans le secteur des bus et des autocars, ainsi que le Syndicat suédois des travailleurs du transport (Svenska Transportarbetareförbundet).

Les contreparties patronales sont la Confédération suédoise des entreprises de transport (Transport-företagen) et son affilié sectoriel, la Fédération suédoise des bus et autocars (Sveriges Bussföretag) dans le secteur des bus et autocars commerciaux privés, et l'organisation patronale des entreprises municipales, Sobona.

18 Tous les chiffres à la fin de 2019, tels que rapportés par le profil de pays sur la Suède dans la base de données sur les relations industrielles de l'ETUI. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>

La pratique de la négociation collective et le contenu des conventions collectives

Dans le secteur des bus et autocars, il n'existe actuellement que deux conventions collectives au niveau sectoriel. Les deux accords ont été négociés par le syndicat Kommunal - l'un a été signé avec l'organisation patronale, la Fédération suédoise des bus et autocars (Sveriges Bussföretag) couvrant les travailleurs des entreprises privées exploitant tous les types de transport par bus, c'est-à-dire les services publics réguliers sous contrat et le transport scolaire, les services réguliers commerciaux et les services touristiques commerciaux et à la demande.

Le deuxième accord est signé avec l'organisation patronale Sobona, une organisation patronale pour les entreprises publiques, qui couvre les travailleurs des mêmes secteurs que le premier accord.

Le syndicat Kommunal considère l'existence d'un accord unique pour l'ensemble du secteur commercial, qui couvre tous les sous-segments du transport, comme une réalisation majeure et un exemple de bonne pratique. Auparavant, il existait cinq accords différents au niveau du secteur, de la région ou de l'entreprise, chacun comportant des dispositions et une réglementation différentes en matière d'emploi et de conditions de travail. Par conséquent, les conditions de travail et d'emploi dans le secteur étaient assez hétérogènes et diverses ; il y avait également un risque de concurrence entre les entreprises sur la base de considérations de coûts. Dans ce contexte, il faut considérer comme une réussite majeure le fait que Kommunal, dans le cadre de l'évolution du marché des bus et des autocars, ait pu faire campagne pour un accord sectoriel universel unique couvrant tous les différents segments du trafic des bus et des autocars, c'est-à-dire les services réguliers et occasionnels, les services d'autocars et les services spécialisés du transport par bus.

Les paragraphes suivants présentent le contenu principal de l'accord dans le secteur des bus et autocars commerciaux. L'accord (BBA) a été négocié en 2020 et a une période de validité allant du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2023.¹⁹

- **Emploi et règles générales :** règles relatives à la période d'essai et au changement de contractant (responsabilité de l'employeur ; règles de non-discrimination ; portabilité des congés ; contrats avec les conducteurs scolaires).
- **Emploi à durée déterminée, travailleurs à temps partiel :** conditions d'emploi à durée déterminée, règles relatives au droit de transformer un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ; transformation de contrats à temps partiel en contrats à temps plein ; obligations du travailleur et de l'employeur.
- **Temps de travail :** Durée de la semaine de travail (40h) et règles en matière de réduction du temps de travail ; rémunération des pauses/repos, conversion des heures de nuit ; règles en matière de temps de repos pour les travailleurs à temps partiel ; réglementation des équipes fractionnées (limitation à 13 heures au maximum) ; réduction du temps de travail en cas de jours fériés.
- **Règles de rupture :** L'accord prévoit des règles de pause fixes pour les services réguliers lorsque la longueur de la ligne est inférieure à 50 km (pause d'au moins 10 min après 2,5 heures ; les pauses doivent être programmées et doivent normalement se faire à un endroit où il y a un accès à des toilettes. Pour les services réguliers dont la longueur de la ligne dépasse 50 km, un accord local sera conclu sur la réglementation des ruptures. Des dérogations aux règles de pause peuvent être faites par accord local.
- **Indemnité journalière :** Si le personnel travaille plus de 40 heures par semaine, des indemnités journalières sont prévues pour les déplacements.
- **Salaires, compensations, suppléments et allocations :** Principes de formation des salaires et politique salariale pour les chauffeurs de bus ; définition de 5 groupes de salaires ; règles en matière de revalorisation/ancienneté ; traitement des travailleurs à temps partiel ; indemnités de subsistance, de voiture et de temps de déplacement ; règles relatives aux séjours de nuit (droit à une chambre individuelle) ; primes pour les heures supplémentaires et leur calcul, indemnité pour le temps de travail non prévu ; paiement des salaires ; etc.
- **Congé annuel :** référence à la disposition légale sur les congés annuels ; calcul des congés et de l'indemnité de congé ; etc.

- **Qualifications, éducation et formation requises**, y compris les obligations des employeurs en matière de formation continue et de perfectionnement (par exemple, sur la sécurité routière, l'ergonomie, l'informatique, la conduite écologique, le complément de l'allocation parentale), la formation et le temps de travail, l'encouragement des travailleurs à se former tout au long de la vie sur des questions d'intérêt général/la formation non professionnelle ; toutes les formations suivies par le salarié doivent être consignées dans un carnet de travail personnel.
- **Congé payé pour raisons personnelles**
- **Assurance congé parental/allocation**
- **Indemnité de maladie, déduction pour absence**
- **Remboursement des frais des conducteurs internationaux en cas de maladie et d'accident**
- **Cessation d'emploi, règles préférentielles en cas de licenciement**
- **Procédure de négociation**

L'accord BBA, qui court du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2023, prévoit une augmentation salariale globale de 5,4 % (versée en deux tranches). Le tableau 20 présente les salaires mensuels pour les deux périodes.

Tableau 20 : Salaires dans le secteur des bus et autocars - BBA, 1er janvier 2021 - 30 septembre 2023 en euros (au 15 juin 2021, 1 euro = 10 098 SEK)

GRADE / ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION MENSUELLE DE 1 MAI 2021	RÉMUNÉRATION MENSUELLE À PARTIR DU 1ER OCTOBRE
1 (salaire de départ)	2 569	2 618
2 (deux ans en tant que conducteur)	2 635	2 690
3 (quatre ans en tant que conducteur)	2 677	2 733
4 (six ans en tant que conducteur)	2 764	2 825
5 (huit ans en tant que conducteur)	2 830	2 908
Compensation pour les heures de travail non sociales / par heure	Soirées et nuits, du lundi au vendredi : 2,65 Weekends : 4,15 Jours fériés officiels : 8,10	+ 2,4%

Source : Kommunal

Il convient de noter ici que le grade d'ancienneté d'un conducteur reste le même indépendamment d'un changement d'employeur. Cela pourrait également être considéré comme une bonne pratique sectorielle.

6. Les défis de la négociation collective

Les recherches menées dans les onze États membres montrent que le dialogue social a permis d'améliorer les conditions de travail et d'emploi dans les pays. Les CCT, en particulier, peuvent garantir les conditions sociales des conducteurs en répondant et en éliminant les défis que les tendances économiques ont causés à l'emploi et aux conditions de travail des conducteurs. Toutefois, cela ne doit pas occulter le fait qu'un certain nombre de défis subsistent. Celles-ci découlent des conséquences négatives des tendances et des conditions économiques, mais sont également fondées sur des questions relatives à la force et à la puissance des syndicats. Il convient également de souligner que ces défis ont été observés par un grand nombre de représentants syndicaux dans tous les pays étudiés, et peuvent donc être compris comme des problèmes existant dans de nombreuses régions d'Europe.

Tous les pays étudiés ont mis en place des aides financières et des mesures d'urgence pour les entreprises pendant la de **COVID 19**. Néanmoins, le volume d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars a diminué. Les entreprises qui ne disposaient pas d'un modèle économique mixte et qui ne pouvaient pas passer à d'autres secteurs d'activité ont été particulièrement touchées. Les chauffeurs des compagnies de bus et d'autocars concernées ont travaillé à temps réduit, voire pas du tout. En particulier, l'emploi marginal a été réduit. Les subventions au chômage partiel ont joué un rôle majeur dans tous les pays étudiés et ont permis d'éviter des licenciements à grande échelle. Toutefois, les subventions au chômage partiel se sont accompagnées de fortes pertes de revenus pour les conducteurs, puisqu'elles ne compensent qu'une partie du paiement du salaire. Il convient de noter que la réponse politique à la pandémie a rarement été négociée dans le cadre du dialogue social dans les pays étudiés.

Selon les représentants syndicaux, une question concernant les conditions de travail qui joue un rôle majeur est le fait que de nombreuses CCT sectorielles n'ont pas réussi jusqu'à présent à atténuer le problème des **bas salaires** dans le secteur. Pour compenser les bas salaires, les chauffeurs de bus et de cars font beaucoup d'heures de travail et d'heures supplémentaires. En outre, les conducteurs ayant atteint l'âge de la retraite doivent continuer à travailler car le montant de leur pension n'est pas suffisant. Les paiements de pension sont faibles en raison des bas niveaux de salaire dans le secteur. En outre, les droits à pension peuvent dépendre de la durée de service auprès d'un employeur particulier.

Un autre problème concernant les conditions de travail que la plupart des CCT n'ont pas été en mesure de résoudre est le mauvais **équilibre entre vie professionnelle et vie privée** des conducteurs. Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est causé par **longues heures de travail** mais aussi par la forte pression de la disponibilité permanente **disponibilité permanente** pour l'employeur. Lié à ce problème, il y a aussi le fait commun que les **équipes sont annoncées (trop) tard** et qu'il existe une incertitude générale quant au nombre précis d'heures de travail et aux horaires exacts dans les programmes de travail des conducteurs. Il convient également de noter que la planification du personnel et les tableaux de service sont principalement réglementés au niveau de l'entreprise et ne font pas partie de la CCT sectorielle. Seule la CCT sectorielle des conducteurs de bus et d'autocars au Danemark et aux Pays-Bas réglemente le délai de notification préalable des horaires. Les interlocuteurs néerlandais ont toutefois souligné que même aux Pays-Bas, le problème persiste, car il est rarement d'usage que les trajets soient annoncés au conducteur longtemps à l'avance. En outre, dans de nombreux pays, le **nombre d'heures de travail varie** surtout pour les conducteurs de bus et d'autocars qui ne sont pas employés selon un nombre d'heures fixe.

Dans le même temps, les études de cas par pays ont démontré une forte augmentation de la **pénurie de conducteurs** - qui est même qualifiée « d'urgence pour les conducteurs » dans les textes spécialisés - dans tous les pays étudiés. Il faut toutefois tenir compte du fait que l'offre et la demande varient selon les régions et les saisons, notamment en ce qui concerne le transport occasionnel par bus et autocar. L'**évolution démographique** est très visible dans le secteur des bus et des autocars : un pourcentage important

de chauffeurs de bus et d'autocars a plus de 50 ans et il y a même des chauffeurs en activité qui ont atteint l'âge de la retraite. En outre, il y a très peu de jeunes conducteurs. Les tentatives de recrutement de nouveaux conducteurs ont largement échoué jusqu'à présent. En raison de la baisse de la demande causée par la pandémie de COVID-19 et des pertes de revenus, le secteur connaît une nouvelle fluctuation de l'emploi. Les représentants syndicaux ont souligné qu'ils ne supposent pas que les conducteurs qui ont changé de secteur reviendront facilement dans le secteur du transport par bus et autocar, car les conditions de travail dans ce secteur sont considérées comme mauvaises par rapport à de nombreux autres secteurs.

Il y a aussi un **manque général manque général de conductrices** dans le secteur. Une étude internationale de la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) sur l'impact de l'avenir du travail sur les femmes dans les transports publics, qui se fonde sur des études de cas hors d'Europe, montre que les raisons de la faible participation des femmes dans le secteur des transports sont les mauvaises conditions de travail (y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), la sécurité (expériences de harcèlement et de violence), les stéréotypes sexistes et la discrimination fondée sur le sexe. (Giannelos et al. 2019 ; Wright 2018). En outre, les représentants syndicaux ont également souligné que la **pénurie de chauffeurs est étroitement liée à de mauvaises conditions de travail**. Les mauvaises conditions de travail - notamment les bas salaires et l'absence d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée - rendent la profession moins attrayante pour le recrutement de nouveaux conducteurs et donnent aux conducteurs actuels une raison de changer de secteur. En définitive, le manque de candidats a également un impact négatif sur les conducteurs travaillant dans le secteur, car il entraîne des heures supplémentaires, des remplacements imprévus, des pauses et des temps de repos raccourcis. La pénurie de chauffeurs n'a pas encore été abordée dans les CCT. Dans certains pays, les initiatives prises dans le cadre du dialogue social ou les mesures politiques visant à augmenter le nombre de candidats (par exemple, l'abaissement de l'âge des conducteurs ou la réduction de la période de formation) n'ont pu aboutir jusqu'à présent. Ces initiatives sont considérées dans une certaine mesure comme des « changements cosmétiques » par les représentants syndicaux, car elles ne s'attaquent pas au véritable problème des mauvaises conditions de travail dans le secteur.

En outre, il existe également des défis à la négociation collective qui se situent en dehors du champ d'application des CCT et qui sont généralement difficiles à traiter dans leur cadre. Il s'agit notamment du **manque d'infrastructures** (installations sanitaires, restaurants, hébergement) pour les conducteurs de bus et d'autocars. Dans trois pays seulement (IT, NL et SE), les CCT font référence à des exigences spécifiques en matière d'infrastructures.

Un autre défi à la négociation collective dans le secteur est le dumping social en raison des pratiques commerciales déloyales et du contournement et de la violation des règles. En général, les représentants syndicaux considèrent que les principaux problèmes de la législation sont liés à **la faiblesse de l'application et de la mise en œuvre** dans les États membres. La directive sur le contrôle de l'application de la législation 2006/22/CE établit des niveaux minimaux de contrôles routiers à effectuer chaque année par les États membres et exige la communication d'informations sur les contrôles et les infractions constatées dans les rapports nationaux. La répartition des infractions constatées sur le bord de la route en 2017-2018 (dernières données disponibles) relève principalement des catégories suivantes : infractions aux temps de repos (27 %), aux temps de conduite (18 %), aux appareils de contrôle (17 %), aux enregistrements des temps de conduite (16 %) et aux pauses (15 %) (Commission européenne 2021).

Les représentants syndicaux ont signalé lors des entretiens et des conférences que le **détachement illégal de travailleurs** par le biais d'agences de travail temporaire étrangères et le contournement des **réglementations sur le cabotage** constituaient un problème dans certains pays avant le début de la pandémie de COVID-19, mais n'ont pas joué de rôle depuis, car la demande de transport de passagers par bus et autocar est généralement faible. Le faible nombre de contrôles et la faiblesse des sanctions pour certaines infractions constituent toutefois un problème fondamental. Les représentants font également état de graves pénuries de personnel au sein des autorités d'inspection dans divers pays.

D'autres difficultés apparaissent dans l'absence d'une **application correcte du contenu des CCT** et le problème de pousser les employeurs à respecter les termes et conditions des conventions. Le problème général de l'équilibre des pouvoirs entre les employeurs et les employés est lié à cette question. Certains chauffeurs ne sont pas disposés à se plaindre de mauvaises conditions de travail par crainte d'être punis par l'employeur, par exemple en étant exclus de circuits lucratifs, comme les voyages internationaux.

En outre, la position des syndicats dans le système de négociation n'est pas toujours assurée. Dans certains pays, il existe plusieurs syndicats, parfois concurrents. Cependant, les problèmes liés aux syndicats jaunes favorables aux employés n'ont été mentionnés que dans deux pays (DE, DK). Les représentants syndicaux ont signalé des associations d'employeurs désintéressées dans les processus de négociation collective qui ne veulent pas du tout conclure les négociations ou qui font traîner la conclusion des négociations inutilement.

Il faut également mentionner que les CCT n'ont pas conduit partout à une couverture suffisante des conducteurs dans tous les domaines du transport routier de passagers par bus et autocar. **Des différences existent entre groupes de salariés** (travailleurs intérimaires, travailleurs à temps partiel ou à temps plein, conducteurs payés à la semaine/mois et à l'heure) **et les sous-secteurs** (services occasionnels, services réguliers spéciaux, voyages internationaux). Il a été constaté que le sous-secteur du service régulier spécial présente souvent des conditions de travail particulièrement mauvaises.

Dans certains pays, le défi réside également dans **le manque de membres de syndicats** parmi les conducteurs de bus et d'autocars. Bien que les données sectorielles soient rares, on peut supposer que la densité d'ions commerciaux varie considérablement d'un pays à l'autre. Les pays qui lient les prestations sociales à l'adhésion à un syndicat s'en sortent généralement bien (par exemple, le taux de syndicalisation au Danemark est de 71-73%). Les chauffeurs de bus et d'autocars travaillent généralement seuls et sont donc difficiles à organiser. Si la densité syndicale diminue dans le secteur, cela pourrait entraîner des conséquences sur les résultats des actions syndicales (par exemple les grèves), sur la représentativité et donc sur la condition préalable pour que les CCT soient généralement contraignantes.

7. Conclusion : La négociation collective fait la différence

La situation difficile dans le secteur des bus et autocars

L'un des objectifs de l'étude était de fournir une image globale des tendances et des développements actuels et futurs du marché affectant les conditions sociales des conducteurs dans le transport routier de passagers en Europe. À cet égard, on a constaté les effets massifs de la pandémie de COVID-19, qui ont été jusqu'à présent amortis par les programmes d'aide gouvernementaux. En outre, les conséquences de l'internalisation et de la libéralisation du marché des bus et des autocars jouent un rôle majeur, en termes d'accroissement de la concurrence et de la concentration du marché, le nombre de micro et petites entreprises étant en particulier en baisse. Une diversification des services et des modèles commerciaux mixtes dans les compagnies de bus et d'autocars est également de plus en plus visible. On observe également une tendance à la sous-traitance, les grandes compagnies de bus et d'autocars faisant office de plates-formes et prenant en charge les tâches organisationnelles et administratives, tandis que les trajets sont effectués par des conducteurs de bus et d'autocars de micro, petites et moyennes entreprises sous-traitantes.

Sur la base d'entretiens ciblés, d'ateliers et de recherches documentaires, cette étude a montré que les tendances économiques du secteur et l'évolution des conditions du marché ont un impact massif sur les conditions sociales des conducteurs de bus et d'autocars (voir également Vitols/Voss 2021). L'emploi et les conditions de travail des chauffeurs de bus et d'autocars souffrent de la pression accrue sur les coûts et des stratégies visant à maximiser les profits. « L'optimisation » des ressources humaines du point de vue de la direction conduit à un emploi atypique, à un sous-effectif avec les conséquences correspondantes sur la charge et l'intensité du travail des employés restants, ainsi que des conséquences négatives sur la rémunération des conducteurs. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nombreux conducteurs est perturbé par les longues périodes de travail sans jours de repos, les exigences élevées en matière de disponibilité des conducteurs et les notifications tardives des prochaines équipes.

Façonner les améliorations par des règles juridiques

L'étude montre comment diverses formes de réglementation peuvent prévenir et atténuer les conséquences négatives de l'évolution du marché. En outre, les études par pays ont démontré que la réglementation par la législation nationale ou les dispositions légales issues des CCT et du dialogue social peuvent améliorer considérablement les conditions sociales générales des conducteurs de bus et d'autocars.

La situation initiale en ce qui concerne les règlements et directives européens sur les temps de conduite, le repos, les pauses, etc. est relativement similaire en raison de leur adoption un à un dans les États membres recherchés. Toutefois, les lois nationales sur le travail, qui régissent toute une série d'aspects importants pour la protection des travailleurs, varient considérablement d'un pays à l'autre. Leur importance est fondamentale car ils peuvent, par exemple, fixer les salaires minimums généraux légaux. En outre, le droit du travail détermine les conditions d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne le droit à des vacances minimales, les heures de travail et les heures supplémentaires. En outre, les conditions-cadres des conditions sociales dans le secteur sont également façonnées par les systèmes de sécurité sociale qui définissent la conception et la générosité de l'assurance sociale.

Cependant, l'étude a fortement démontré que, outre la législation sociale européenne et nationale et les systèmes de sécurité sociale, les CCT et autres résultats du dialogue social constituent une autre couche très importante de la réglementation sociale dans le secteur. La négociation collective ne se contente pas de compléter les dispositions légales existantes, mais comble les lacunes et prévoit des dispositions plus spécifiques qui sont nécessaires pour assurer des conditions de travail et de rémunération décentes.

Les CCT réglementent un grand nombre d'aspects des conditions d'emploi et de travail et améliorent les normes minimales fixées dans les lois sur le travail ou réglementent des aspects qui ne sont pas du tout formulés dans les lois sur le travail. La renégociation continue des CCT permet également de réagir rapidement aux nouvelles tendances économiques. En outre, les CCT créent un cadre transparent auquel les travailleurs peuvent facilement se référer et faire valoir leurs droits. Outre les CCT, les institutions communes et les autres activités des partenaires sociaux, par exemple dans le cadre des fonds sociaux, créent une base stable supplémentaire pour la coopération et l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des conducteurs de bus et d'autocars.

Les différents systèmes de relations industrielles donnent de bons résultats

Les systèmes de relations industrielles des pays étudiés sont assez hétérogènes. Le nombre de partenaires sociaux, les droits de représentation, le taux de syndicalisation, l'appartenance à des organisations patronales, les procédures et processus de négociation ainsi que l'ancrage et l'institutionnalisation du dialogue social diffèrent selon les pays. Néanmoins, l'étude montre que, dans tous les pays étudiés, le dialogue social et les CCT façonnent et améliorent l'emploi et les conditions de travail des conducteurs. Il est également intéressant de noter que, bien que la structure et la portée des CCT soient assez différentes, les CCT de tous les pays étudiés ont réussi à relever les défis posés par les tendances du marché et l'ont souvent fait en abordant des aspects très similaires.

Les CCT protègent les conditions d'emploi et de travail par des aspects réglementaires similaires

Les CCT comprennent une compilation d'aspects qui ciblent les défis identifiés en matière de conditions de travail et d'emploi des conducteurs de bus et d'autocars. Par exemple, les CCT fixent des niveaux de salaire et délimitent des éléments de rémunération qui vont au-delà des exigences légales des États membres respectifs. Elles étendent les dispositions légales sur le temps de travail, les congés annuels payés et le temps de repos et précisent les droits de qualification (y compris le financement) parmi d'autres contenus réglementaires.

Les études de cas par pays ont montré que les CCT de nombreux pays réglementent des aspects très similaires. Des aspects réglementaires similaires sont par exemple les règles sur le temps de travail hebdomadaire, les suppléments pour les heures supplémentaires, la définition et les primes pour le travail de nuit, les suppléments pour le travail le week-end et/ou les jours fériés, les dispositions relatives aux voyages dépassant un certain nombre d'heures et/ou aux voyages à l'étranger, ainsi que la formation. Si les aspects réglementaires sont très similaires, le contenu réglementaire, en revanche, n'est pas le même.

En ce qui concerne la rémunération, les niveaux de salaire varient fortement d'un pays à l'autre et les classes de rémunération ou les classifications des groupes de salaires sont différentes. Les grades et les classifications dépendent souvent de la qualification et/ou de l'ancienneté des conducteurs de bus et de cars. Plusieurs CCT contiennent des dispositions sur les allocations d'ancienneté (AT, BE, FR, NL, ES en partie, SE). En ce qui concerne les indemnités d'ancienneté, une distinction peut être faite entre les années de service dans une seule et même entreprise (AT) et les années d'expérience (BE, FR, NL, ES en partie, SE). Ce dernier point est particulièrement avantageux pour les employés, car les droits restent en place lorsque les employés changent d'employeur. Dans certains des pays étudiés, les CCT prévoient le versement d'une prime de 13 mois (prime de Noël). En outre, bien que les montants diffèrent fortement d'un pays à l'autre, toutes les CCT prévoient des suppléments pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail le week-end et les jours fériés.

Il existe également des dispositions spéciales pour les longs voyages et les absences de 24 heures ou plus dans de nombreuses CCT. Certaines CCT prévoient le paiement d'un certain forfait journalier, tandis que d'autres CCT prévoient une combinaison de remboursements, par exemple pour les frais de déplacement ou sous forme d'indemnités de repas.

Un certain nombre de CCT (CZ, DE en partie, DK, NL, ES en partie) étendent les droits aux congés légaux prévus par la législation nationale. Plusieurs CCT garantissent également des jours de congé supplémentaires pour des occasions particulières. Il s'agit, par exemple, des jours consacrés aux soins des enfants malades, aux mariages ou aux funérailles de parents. Il convient de noter que ces réglementations sur les jours de congé supplémentaires peuvent, dans un sens plus large, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des conducteurs.

Les réglementations qui sont assez communes dans toutes les CCT analysées concernent la formation continue pour conserver le certificat d'aptitude professionnelle (code 95) conformément à la directive 2003/59/CE. Les CCT stipulent que les frais de formation dans le cadre du certificat sont à la charge de l'employeur et que le temps consacré à la formation compte comme temps de travail et doit donc être remboursé.

Certains services de bus et d'autocars sont très saisonniers (par exemple, influencés par les pics touristiques, les vacances scolaires). En ce qui concerne la flexibilisation de l'emploi, certaines CCT prévoient des réglementations spéciales pour les travailleurs saisonniers et certaines font référence à la possibilité de comptes de temps de travail. D'autres CCT garantissent des durées minimales de travail ou des règlements spéciaux à durée déterminée. Dans ce contexte, le règlement sur les contrats à durée déterminée peut également s'écarter de la législation nationale.

Le rôle important du dialogue social dans certains pays est illustré par des fonds qui ont été établis conjointement par les partenaires sociaux (BE, DK, FR et IT). Les activités du fonds sont généralement financées par les employeurs et les employés - ou par les employeurs uniquement - et se concentrent sur l'amélioration des conditions dans le secteur. Il s'agit notamment d'offres et de financement de la formation et de la formation continue, ainsi que de prestations sociales spéciales visant à étendre la sécurité sociale des conducteurs de bus et d'autocars (versement de pensions supplémentaires, services de soins de santé spéciaux), entre autres options.

De bonnes perspectives d'avenir en raison de la pénurie de chauffeurs ?

La pénurie de conducteurs est un problème sérieux pour le secteur dans tous les pays étudiés. Les études menées dans les pays indiquent un pourcentage élevé de conducteurs d'âge mûr, de conducteurs à l'âge de la retraite, et très peu de jeunes conducteurs. En outre, il y a rarement des conductrices, ce qui signifie qu'une grande partie du marché du travail n'est pas utilisée dans le secteur des bus et autocars. En outre, la pandémie COVID-19 a déclenché une vague de fluctuation de l'emploi dans le secteur, ce qui aggrave encore la pénurie existante de conducteurs.

La raison souvent invoquée par les associations d'employeurs pour expliquer le manque de chauffeurs est la faible attractivité du métier. Toutefois, les représentants syndicaux ont souligné, lors d'entretiens ciblés et d'ateliers, que la pénurie de chauffeurs n'est pas tant due à « l'attrait du métier » qu'aux mauvaises conditions sociales et de travail des chauffeurs du secteur. En ce qui concerne les conditions de travail, les bas salaires, les longues heures de travail et les horaires de travail, en particulier, sont considérés comme responsables de la pénurie de main-d'œuvre. Il est donc évident que la pénurie de conducteurs pourrait être combattue par l'amélioration des conditions de travail. En outre, les représentants syndicaux ont souligné que ces questions pouvaient être traitées dans le cadre des négociations collectives et que des solutions pouvaient être trouvées dans le cadre du dialogue social et des CCT. Par exemple, une possibilité d'amélioration réside dans une augmentation des salaires, qui réduirait également la nécessité d'un nombre élevé d'heures de travail, avec des conséquences bénéfiques pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Afin d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les horaires de travail doivent éviter les « heures non sociales » (c'est-à-dire le travail tard le soir, tôt le matin, le week-end ou les jours fériés). En ce qui concerne l'annonce tardive des équipes, une meilleure planification du personnel, qui permettrait aux conducteurs de prévoir plus longtemps à l'avance les heures de travail et de repos, pourrait résoudre le problème.

La pression temporelle créée par un calendrier serré pourrait être réduite par la mise en place de calendriers réalistes. En ce qui concerne le stress professionnel causé par la présence de passagers à bord,

les personnes interrogées ont fait état de programmes de formation réussis qui améliorent la gestion et la résistance au stress mental. Ces aspects s'appliquent également à l'amélioration de l'emploi des femmes dans le secteur des transports : Les questions pertinentes pour l'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans le secteur sont souvent vues dans la conciliation de la vie professionnelle et familiale, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la formation, le recrutement et l'égalité salariale (UITP/ ETF 2014). Dans l'ensemble, la création de conditions permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considérée comme un facteur clé pour rendre la profession plus attrayante.

Pour ce qui est de l'avenir, il est peu probable que la pénurie de conducteurs se résorbe d'elle-même ; au contraire, le problème va perdurer ou s'éterniser. La baisse de la demande de chauffeurs de bus et d'autocars causée par la pandémie de COVID-19 n'a fait que repousser le problème de la pénurie de chauffeurs. L'évolution démographique des conducteurs employés dans le secteur s'intensifiera au fil du temps. En outre, les conducteurs qui ont changé de secteur pendant la pandémie ne sont pas censés revenir dans le secteur des bus et autocars. De nombreux conducteurs se sont tournés vers les transports publics, où les conditions d'emploi et de travail sont meilleures, et ils ont donc peu d'incitations à revenir dans le secteur des bus et autocars.

Une question clé sera de savoir comment la pénurie de chauffeurs peut être utilisée pour améliorer les conditions sociales dans le secteur des bus et autocars. La pénurie de conducteurs et la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur par de meilleures conditions sociales et de travail devraient créer de nouveaux points de départ et leviers pour le travail syndical et contribuer à faire valoir les intérêts et les revendications des employés. Les points de départ pourraient certainement être une rémunération équitable et la garantie d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que des efforts pour renforcer l'équilibre entre les sexes. Bien sûr, l'attention continue portée à l'éducation et à la formation et l'investissement dans le recrutement jouent également un rôle. Jusqu'à présent, cependant, il y a peu d'initiatives du côté des employeurs pour aborder ces questions. Jusqu'à présent, il semble que le problème de la pénurie de conducteurs n'ait pas encore été pris au sérieux par les employeurs, qui n'ont pas encore perçu la nécessité d'un changement de comportement. Cependant, l'élimination du problème ne peut être reportée longtemps si le secteur doit rester un pilier important du transport de passagers.

BIBLIOGRAPHIE

- Allinger, B.** (2021): Working life in Austria. Working Life Research Centre (FORBA), EUROFOUND; <https://www.eurofound.europa.eu/country/austria#actors-and-institutions> (téléchargé 15.01.2022)
- Autorité de régulation des transports** (2021): Rapport annuel sur le marché du transport par autocar et sur les gares routières en France en 2020. https://www.autorite-transports.fr/wp-content/uploads/2021/06/rapport_trvgr_2020.pdf (téléchargé 15.01.2022)
- Barbadillo, R. et al.** (2019): Las relaciones laborales en el transporte en autobús en España: Un análisis comparativo de la negociación colectiva sectorial. CONFEBUS. <http://cdn.confibus.org/cdn/u/3a39d49626fff9b298d9a31ddb1683.pdf> (téléchargé 15.01.2022)
- BDO** (2021) Der Wirtschaftsfaktor Bus. <https://www.bdo.org/zahlen-fakten-positionen> (téléchargé 15.01.2022)
- Bundesamt für Güterverkehr** (2020): Marktbeobachtung Güterverkehr: Marktanalyse des Fernbuslinienverkehrs 2019. https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2019-I.pdf?__blob=publicationFile (téléchargé 05.01.2022)
- Busvervoer Nederland/CNV Vakmensen/FNV** (2019): Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten - Busvervoer voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. <https://www.fnv.nl/getmedia/3b41e1ff-3b9c-4847-baaf-14edb-76b2954/504-besloten-busvervoer-cao-2019.pdf?ext=.pdf&dt=20200324084451> (téléchargé am 14.01.2022)
- Buswell, G.** (2021): A guide to the Spanish pension system. <https://www.expatica.com/es/finance/retirement/spain-pension-846584/> (téléchargé 14.01.2022)
- CONFEBUS** (2020): Plan de Recuperación y Resiliencia del Transporte de Viajeros por Carretera. <http://www.confibus.org/publicaciones/plan-recuperacion-confibus/index.html#page=1> (téléchargé 14.01.2022)
- CONFEBUS** (2019): El bus, una visión de presente y futuro: Liderando el cambio de rumbo para la movilidad sostenible de las personas. http://docs.confibus.org/Memoria-ElAutobusEnEspana_2019.pdf (téléchargé 14.01.2022)
- Cziria, L.** (2021): Working in Slovakia. Institute for Labour and Family Research, Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#collective-bargaining> (téléchargé 14.01.2022)
- Danish Road Traffic Authority** (2022): Cabotage and combined transport Minimum wages. <https://www.fstyr.dk/en/Cabotage-and-combined-transport/Cabotage-and-combined-transport/Salary-conditions> (téléchargé 11.01.2022)
- Dansk Erhverv Arbejdsgiver/3F** (2020): Landsoverenskomst: Turistbuschauffører, OST-chauffører, taxichauffører, busstewardesser, ungarbejdere, andre og lærlinge/elever, 2020/2023. <https://docplayer.dk/203028781-2020-2020-turistbuschauffoerer-ost-chauffoerer-taxichauffoerer-busstewardesser-ungarbejdere-andre-og-laerlinge-elever-landsoverenskomst.html> (téléchargé 11.01.2022)
- DI/3F** (2020): Turistoverenskomsten. <https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-dokumenter-kun-til-dokumenter-i-radgivningsunivers/for-alle-kraver-ikke-login/overenskomst-fx-io/turistoverenskomsten-2020-2023.pdf?v=211130> (téléchargé 11.01.2022)
- ETF** (2018): Road safety before profits! <https://www.etf-europe.org/road-safety-before-profits/> (téléchargé 05.01.2022)
- ETF** (2019): The Mobility Package so far: A brief guide to the Council of Ministers' and the European Parliament's positions: Information for trade unions and professional drivers. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/09/ETF_Mobility-Leaflet_2019_EN.pdf (téléchargé 11.01.2022)
- ETF** (2020): European Commission initiative on assessing the needs for specific driving and rest time rules for drivers in occasional transport of passengers by bus or coach: ETF's feedback on the European Commission roadmap. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/02/EC_Initiative_on_bus_coach_drivers ETF_feedback.pdf —(téléchargé 11.01.2022)

ETF (2021a): ETF puts reality of professional drivers at the core of its contribution to evaluation of Driving Licence Directive. <https://www.etf-europe.org/etf-puts-reality-of-professional-drivers-at-the-core-of-its-contribution-to-evaluation-of-driving-licence-directive/> (téléchargé 06.01.2022)

ETF (2021b): ETF views on the ex-post evaluation of Directive 2006/126/EC. <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/01/Online-consultation-Dir-2006-126-EC-ETF-views-EN.pdf> (téléchargé 06.01.2022)

European Commission (2021): Commission staff working document accompanying the report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation in 2017-2018 of Regulation (EC) No 561/2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and of Directive 2002/15/EC on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities: 30th report from the Commission on the implementation of the social legislation relating to road transport. COM(2021) 610 final, 30.9.2021, Brussels. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8ea0835-228c-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en> (téléchargé 04.01.2022)

European Commission/Directorate-General for Mobility and Transport (2021): EU transport in figures: Statistical pocketbook 2021. Publications Office; <https://data.europa.eu/doi/10.2832/733836> (téléchargé 05.01.2022)

Fitness A. et al. (2019): Bus Driver Fatigue. Final Report, Transport Safety Research Group, Loughborough University, Transport for London (TfL); <https://content.tfl.gov.uk/bus-driver-fatigue-report.pdf> (téléchargé 11.01.2022)

Flixbus (2022): About us. <https://global.flixbus.com/company/about-flixbus> (téléchargé 05.01.2022)

Fockenbrock, D./Kapalschinski C. (2019): Flixbus sammelt 500 Millionen Euro ein und steigt ins Ridesharing ein. In: Handelsblatt, 18.07.2019; <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/mobilitaetsdienste-flixbus-sammelt-500-millionen-euro-ein-und-steigt-ins-ridesharing-ein/24676686.html?ticket=ST-11795275-eUDS9D-PBbEdOydVvWef4-cas01.example.org> (téléchargé 20.12.2021)

Foley, N./Hutton G./Hirst D: (2020): Future of the coach industry. Westminster Hall, 10th December 2020, debate initiated by Grahame Morris MP; <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CDP-2020-0168/CDP-2020-0168.pdf> (téléchargé 05.01.2022)

Giannelos, I. et al. (2019): Business case to increase female employment in transport: final report. European Commission, DG Move; <https://data.europa.eu/doi/10.2832/93598> (téléchargé 17.01.2022)

Giese, G. (2018): Das Risiko fährt mit. In: ver.di publik, 8/2018; <https://publik.verdi.de/ausgabe-2018-07/das-risiko-f%C3%A4hrt-mit/> (téléchargé 11.01.2022)

Grantthornton (2020): Minimum wage as of 1 January 2021; <https://www.grantthornton.sk/en/news/minimum-wage-as-of-1-january-2021> (téléchargé 11.01.2022)

Grimaldi, R./Augustin K./Beria P. (2017): Intercity coach liberalisation. The cases of Germany and Italy. World Conference on Transport Research – WCTR 2016 Shanghai; 10-15. July 2016 https://www.researchgate.net/publication/317424053_Intercity_coach_liberalisation_The_cases_of_Germany_and_Italy (téléchargé 05.01.2022)

GTAI (2021): Lohnkosten: Wirtschaftsumfeld - Spanien - Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten. <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/bericht-wirtschaftsumfeld/spanien/lohnkosten-538420> (téléchargé 14.01.2022)

Guihéry, L. (2019): Long Distance Coach Services in France and Germany: The new European competition between Flixbus and BlaBlaBus. In: Rivista di Economia e Politica dei Trasporti, No 1, Società Italiana di Economia dei Trasporti e della Logistica (SIET); <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02374703/document> (téléchargé 05.01.2022)

Hällberg, P./Kjellström, C. (no date): Collective agreements and minimum wages: A report from the Swedish National Mediation Office. https://www.mi.se/app/uploads/Minimum_wages_eng.pdf (téléchargé 14.01.2022)

Hayter, S./ Visser J. (2018): Collective Agreements: Extending Labour Protection. International Labour Organization, Geneva; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf (téléchargé 08.01.2022)

Ihlström, J.; Kecklund, G.; Anund, A. (2017): Split-shift work in relation to stress, health and psychosocial work factors among bus drivers. In: Work, 56(4), pp.: 531-538

Intraplan consult GmbH (2020): Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr in den Jahren 2018 bis 2020: Kurzfristiges Monitoring des Personenverkehrs während der Corona-Pandemie im Jahr 2020. Dritter Bericht für das gesamte Jahr 2020, im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und Digitale Infrastruktur; https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsprognose/Monitoring_Personenverkehr_Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (téléchargé 14.01.2022)

- IRU** (2020): Belgian coach sector down 90%. <https://www.iru.org/resources/newsroom/belgian-coach-sector-down-90> (téléchargé 17.01.2022)
- Jim Power Economics** (2021): Assessment of the Covid 19 Issues Facing the Private Bus & Coach Sector in Ireland: A Report Prepared for Coach Tourism & Transport Council of Ireland. <https://www.cttc.ie/wp-content/uploads/2020/06/COACH-TOURISM-JUNE-2020.pdf> (téléchargé 05.01.2022)
- Jørgensen, C./Hansen, M./Randrup, A.** (2021): Working life in Denmark. FAOS, University of Copenhagen and Oxford Research; Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark#working-time> (téléchargé 14.01.2022)
- Kjellberg, A.** (2020): Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Lund University; [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-ovisstid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-ovisstid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html) (téléchargé 14.01.2022)
- Mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.** (2018): Projekt 3-15 Fernbuslinienverkehr - Evaluierung jetzt! Abschlussbericht. Frankfurt am Main; <http://www.mobifair.eu/wp-content/uploads/2018/08/180814-final-AB-Fernbuslinienverkehr.pdf> (téléchargé 05.01.2022)
- Molina, O.** (2021): Working life in Spain. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona – UAB, EUROFOUND. <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#working-time> (téléchargé 14.01.2022)
- Panteia/Stichting FSO** (2021): Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer. <https://panteia.nl/nieuws/kerncijfers-touringcarsector-2020/> (téléchargé 14.01.2022)
- Pedersini, R.** (2021): Working life in Italy. Università degli Studi di Milano, EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#pay> (téléchargé 14.01.2022)
- Österreichische Gesundheitskasse** (2021): Woraus setzt sich der Sozialversicherungsbeitrag zusammen. <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.848574&portal=oegksportal> (téléchargé am 14.01.2022)
- Skift Research/McKinsey & Company** (2020): The travel Industry turned upside down: Insights, Analysis and Actions for Travel Executives. <https://www.mckinsey.com/industries/travel-logistics-and-infrastructure/our-insights/the-travel-industry-turned-upside-down-insights-analysis-and-actions-for-travel-executives> (téléchargé 05.01.2022)
- Statista** (2021): Annual average gross pension income in Italy from 2015 to 2019. <https://www.statista.com/statistics/654713/average-gross-annual-pension-payments-in-italy/> (téléchargé 14.01.2022)
- Statistic Denmark** (2021): Workplaces, job, full-time employment, wage and salary cost by unit, industry (DB07) and time: 93920 tourist coaches and other passenger land transport; 493910 scheduled long-distance bus transport and school buses. <https://www.statbank.dk/ERHV1> (téléchargé 14.01.2022)
- Statistisches Bundesamt** (2020): Verkehr: Personenverkehr mit Bussen und Bahnen. Fachserie 8, Reihe 3.1., https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Transport-Verkehr/Personenverkehr/Publikationen/Downloads-Personenverkehr/personenverkehr-busse-bahnen-vierteljahr-2080310203214.pdf;jsessionid=3B27CD52F080EE-9AEF064606901640F1.live731?__blob=publicationFile (téléchargé 14.01.2022)
- Sveriges Bussföretag** (2020): Statistik om bussbranschen. November 2020; <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/buss/statistik-om-bussbranschen-2020-nov-final.pdf?ts=8d8848bb1215f00> (téléchargé 14.01.2022)
- Taylor A./Dorn L.** (2006): Stress, fatigue, health, and risk of road traffic accidents among professional drivers: The Contribution of Physical Inactivity. In: Annuals Review of Public Health, 27, pp. 371-91
- Transport Styrelsen** (2020): RAPPORT Transportmarknaden i siffror 2019; <https://transportstyrelsen.se/globalassets/global/publikationer/marknadsovervakning/transportmarknaden-i-siffror-2019.pdf> (téléchargé 17.01.2022)
- Transportföretagen** (2019): Tempen pa bussbranschen 2018; <https://www.transportforetagen.se/contentassets/670d-3941c84a4d2aa20d855d483f2754/tempen-pa-bussbranschen-2018.pdf> (téléchargé 17.01.2022)
- Turnbull, P.** (2018): Driven to distraction? Bus and Coach Drivers in the EU. European Transport Workers' Federation (ETF), project "Building the Future of the Road Sector – Transport Workers Getting Involved", <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-report-on-working-conditions-of-bus-and-coach-1.pdf> (téléchargé 11.01.2022)
- UITP/ETF** (2014): Joint recommendations: Strengthening women employment in urban public transport. Brussels; https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/JR_Strengthening-women-employment-in-UPT_EN.pdf (téléchargé 11.01.2022)
- Van de Velde, D.** (2009): Long-Distance Bus Services in Europe: Concessions or Free Market? OECD, International Trans-

port Forum, Delft University of Technology (Netherlands), joint transport research centre, discussion paper no. 2009-21; <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5kmmr3br9932-en.pdf?expires=1641390267&id=id&accname=guest&checksum=0508CDF50FC9E9C800354CDC0C6DAFF9> (téléchargé 05.01.2022)

Ver.di (2012): Stellungnahme ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft zu den Fragen des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) zur Evaluierung der Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) vom 14. Dezember 2012 gemäß § 66 PBefG., 06. May 2016. https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/Gesetze/Gesetze-19/entwurf-gesetz-personenbefoerungsrecht-stellungnahme-1.pdf?__blob=publicationFile (téléchargé 05.01.2022)

Vitols, K.; Voss, E. (2021): Driver fatigue in European road transport. European Transport Workers' Federation (ETF), Brussels, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/05/Driver-Fatigue-in-European-Road-Transport-Report.pdf> (téléchargé 05.01.2022)

WageIndicator Foundation (2021): Minimum Wage – Czech Republic; <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/czech-republic> (téléchargé 14.01.2022)

Wembridge M. (2019): Flixbus aims 'to make coach travelling cool again'. Financial Times, 6. June 2019; <https://www.ft.com/content/1d25b874-86b5-11e9-a028-86cea8523dc2> (téléchargé 20.12.2021)

WKO (2021): Kollektivvertrag Autobusbetriebe, Arbeiter/innen / Angestellte, gültig ab 1.1.2021. <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-autobusbetriebe-2021.html> (téléchargé 14.01.2022)

Wright, T. (2018): The impact of the future of work for women in public transport. ITF, FES; <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20report%20English.pdf> (téléchargé 14.01.2022)



POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Ekin Öztürk, responsable de la politique
routière de la FET
road@etf-europe.org

Fédération européenne des travailleurs des transports
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11
1000 Brussels – BELGIQUE

www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe

La FET représente plus de 5 millions de travailleurs
du transport issus de syndicats du transport de toute
l'Europe dans 38 pays.