



LA GARANTIE DES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCE

Études de cas

LA GARANTIE DES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCE

Études de cas

Bruxelles, Septembre 2021

SOMMAIRE

01 INTRODUCTION

6

02 SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : RAPPORT SUR L'AFFAIRE RIVE GAUCHE

8

Section 1 : Caractéristiques de la pratique de sous-traitance	10
1.1. Panorama des pratiques de sous-traitance dans le secteur de la construction	10
1.2. Client, contractant et sous-traitants dans l'affaire Rive Gauche	12
1.3. La sous-traitance : une histoire sans fin	15
Section 2 : Cadre normatif dans l'affaire Rive Gauche	16
2.1. Détachement de travailleurs et traite des êtres humains en Belgique	16
2.2. Qu'est-ce qu'un Consortium ? Et pourquoi tant d'entreprises sont-elles nécessaires ?	18
2.3. Qui est l'employeur ?	19
Section 3 : Travailleurs et conditions de travail dans l'affaire Rive Gauche. <i>Divide et impera</i>	20
3.1. Heures supplémentaires, non-paiement et autres violations	20
3.2. Quelle protection sociale pour les travailleurs détachés ?	21
3.3. Abandonner la lutte	21
Section 4 : Représentants des travailleurs et syndicats dans l'affaire Rive Gauche	22
Section 5 : Mesures correctives et sanction : quel est le rôle du contractant principal	25
5.1. Le dispositif de surveillance sur le chantier	26
Section 6 : L'intervention des pouvoirs publics	28
Annexe I : Liste des personnes contactées pour l'affaire Rive Gauche	29

03 SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : RACING ARENA

30

Section 1 : Caractéristiques de la pratique de sous-traitance analysée	31
Section 2 : Cadre normatif	34
Section 3 : Travailleurs et conditions de travail dans le cas analysé	35
Section 4 : Comment relever les défis de la sous-traitance : représentants des travailleurs et syndicats dans le cas analysé	37
Section 5 : Devoir de vigilance, notification, mesures correctives et sanctions	38
5.1. Devoir de vigilance et responsabilité solidaire dans la chaîne de sous-traitance	38
5.2. Devoir de vigilance et responsabilité solidaire en cas de travail illégal	40
5.3. Obligations du client et du contractant dans le secteur de la construction	40
Section 6 : Le rôle des pouvoirs publics	42
Annexe II : Liste des personnes contactées pour l'affaire Vinci	43

04 SECTEUR ALIMENTAIRE RAPPORT SUR ITALPIZZA

44

Section 1 : Caractéristiques des pratiques de sous-traitance d'Italpizza	45
1.1. Chronologie de la pratique contractuelle	45
1.2. Structure actuelle : entreprises impliquées dans les pratiques d'externalisation et leurs principales caractéristiques	48
1.3. Contextualisation des pratiques contractuelles chez Italpizza	49

Section 2 : Cadre juridique	49
2.1. Base juridique normative de l'externalisation	49
2.2. La convention collective appliquée par le contractant	50
2.3. La nature des entreprises contractantes et leurs relations contractuelles	51
2.4. Légitimité de l'externalisation et violation potentielle des normes du travail	52
Section 3 : Travailleurs et conditions de travaux	55
Section 4 : Comment relever les défis de la sous-traitance : représentants des travailleurs et syndicats	56
4.1. Implication des syndicats et principales pratiques et stratégies	56
4.2. Représentation des travailleurs	59
Section 5 : Devoir de vigilance, notification, mesures correctives et sanctions	61
Section 6 : Comment relever les défis de la sous-traitance : intervention des pouvoirs publics dans l'affaire Italpizza	62
05 SECTEUR ALIMENTAIRE : FAUSSES COOPERATIVES ET FAUX INDEPENDANTS DANS LA CHAINE DE SOUS-TRAITANCE DE L'INDUSTRIE DE LA VIANDE ESPAGNOLE	64
Section 1 : Sous-traitance dans l'industrie de la viande espagnole et montée des fausses coopératives de travailleurs	65
Section 2 : Fonctionnement du modèle de sous-traitance à travers de fausses coopératives de travailleurs : le cas de <i>Servicarne</i> comme la partie émergée de l'iceberg	68
Section 3 : L'impact des fausses coopératives de travailleurs sur les conditions de travail dans l'industrie de la viande	70
Section 4 : Mobilisation et actions face aux défis posés par les fausses coopératives de travailleurs dans l'industrie de la viande	75
Section 5 : Au-delà des fausses coopératives de travailleurs : les enjeux de la sous-traitance dans l'industrie de la viande	78
Section 6 : Conclusions finales	80
Annexe III : Sources utilisées et travaux de terrain réalisés	81
Annexe IV : Données justificatives sur l'industrie de la viande	82
06 CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU PRET-A-PORTER : LE CAS DE H&M AU BANGLADESH	90
Section 1 : Chaînes de valeur mondiales et droits du travail : quelques observations	91
Section 2 : Hennes & Mauritz (H&M)	94
2.1. Une brève description	94
2.2. Politiques internes de durabilité du Groupe H&M : principales actions et résultats selon les données publiées par H&M	95
Section 3 : Secteur du prêt-à-porter au Bangladesh : le cas de H&M	98
3.1. Conditions de travail dans la chaîne de sous-traitance du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh	100
3.2. Relations industrielles dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh	107
3.3. Mesures correctives et sanctions	112
Section 4 : Conclusions	113
07 CONCLUSION	114

INTRODUCTION

L'examen et l'évaluation des chaînes de sous-traitance européennes menés en vue de rédiger le rapport de la Confédération européenne des syndicats (CES) ont permis de mettre en évidence la panoplie des stratégies adoptées par les entreprises privées afin d'externaliser les risques – grâce également à l'extension et la complexification de la chaîne de sous-traitance – et leur capacité à tirer pleinement parti des normes nationales existantes.

Les résultats obtenus reposent sur l'étude de six exemples concrets sélectionnés en coopération avec le Comité de Direction de la CES et présentant des caractéristiques différentes, telles que le cadre juridique applicable et le degré de transnationalité de la chaîne de sous-traitance. Sur ce dernier point, Itaipizza et H&M constituent les deux extrêmes. En effet, si dans le premier cas – malgré un recours significatif à de la main-d'œuvre étrangère – le modèle économique n'a impliqué que des entreprises implantées et opérant dans une province italienne spécifique où Itaipizza dispose de son siège et de son site de production, l'évaluation du modèle de H&M a, au contraire, nécessité une approche internationale appropriée, bien que l'entreprise soit officiellement établie en Suède.

L'exemple de l'industrie de la viande espagnole se limite également à un seul pays (l'Espagne) dans lequel des chaînes de sous-traitance ont été mises en place dans le cadre de grands groupes d'entreprises. Ce cas soulève l'épineuse question des possibilités offertes par le cadre juridique national applicable pour accroître les bénéfices de l'entreprise tout en fragilisant les travailleurs, tant en termes de cohésion sociale que de conditions d'emploi économiques et normatives.

Le détachement transnational de travailleurs au sein du marché intérieur a été examiné à travers deux exemples analogues dans le secteur de la construction (concernant différents États membres de l'UE) à savoir les cas de Vinci et de Rive Gauche. Ils ont permis d'illustrer à la perfection le rôle dont dispose encore la législation nationale dans la protection et l'application des droits des travailleurs, en mettant notamment en avant la menace pour l'application concrète de ces droits d'un cadre juridique national à l'efficacité insuffisante, ainsi que les problèmes persistants soulevés par le régime du détachement, y compris en termes d'organisation des travailleurs.

Le secteur du transport de marchandises, intrinsèquement transnational, a été abordé grâce à l'analyse d'un groupe néerlandais de transport routier, qui constitue un cas emblématique du recours intensif aux pratiques de sous-traitance dans ce secteur (par exemple, une utilisation massive des sociétés boîtes aux lettres et la capacité des grands groupes à exploiter les différents régimes nationaux en ouvrant des filiales à caractère douteux dans les pays d'Europe de l'Est). Cet exemple concret n'a toutefois pas pu être publié en raison de la procédure judiciaire en cours.

Toutes les études de cas ont été menées en suivant la même méthodologie. L'objectif commun était d'identifier les régimes de sous-traitance pertinents et d'étudier les éventuels abus et/ou comportements frauduleux. Pour atteindre cet objectif, une première phase d'évaluation des données statistiques, du cadre normatif applicable et des conventions collectives a précédé le travail de terrain. Cette étude préalable a été nécessaire pour traiter chaque cas en connaissance de cause et, dans le même temps, contextualiser l'impact de la sous-traitance dans le secteur analysé.

Dans la deuxième phase du projet de recherche, des entretiens semi-directifs et approfondis ont été menés auprès d'intervenants clés, tels que des représentants syndicaux nationaux et/ou européens, des inspecteurs du travail, des associations patronales et des représentants d'entreprises. Chaque rapport spécifique s'appuie à la fois sur les documents pertinents recueillis et sur les entretiens menés auprès de différents acteurs¹. Malheureusement, le niveau de réponse des acteurs concernés n'a pas été uniforme et, si dans certains cas il a été possible d'interroger les inspecteurs du travail ou même la direction de l'entreprise, dans d'autres, l'analyse n'a pu reposer que sur les réponses des représentants syndicaux et sur les données disponibles².

¹ La liste des personnes interrogées figure dans chaque rapport.

² Tous les entretiens menés par l'équipe de recherche se sont déroulés dans la langue de la personne interrogée (ou en anglais si possible), sur la base d'un modèle préalablement convenu avec la CES, et ont été correctement enregistrés.

Plus précisément, il n'y a que dans le cas d'Italpizza que l'entreprise principale concernée a accepté d'être interrogée ; dans tous les autres cas, les entreprises ont refusé de nous parler soit en prétendant ne rien avoir à dire sur des faits faisant actuellement l'objet d'une procédure pénale (Rive Gauche, Racing Arena) soit en ne répondant tout simplement pas aux différents courriers envoyés (H&M).

Dans le cas de l'industrie de la viande espagnole, nous avons contacté les associations patronales les plus représentatives du secteur (ANICE et FECIC). Les deux associations ont accepté d'être interrogées. Cependant, après la lecture du rapport, ANICE (la plus grande association patronale du secteur de la viande espagnol) nous a informés qu'elle ne souhaitait pas y figurer car son contenu était – pour ANICE – inacceptable et que sa position avait été – selon ANICE – mal interprétée.

En ce qui concerne les entretiens, le cas le plus difficile à traiter a été celui sur H&M au Bangladesh qui a été préparé sans aucun accès aux sources directes, malgré les nombreux courriers envoyés aux intervenants clés. Cependant, la comparaison entre les données et les études recueillies auprès de sources secondaires (comme des rapports concernant H&M et le Bangladesh) a montré que l'entreprise utilise des informations partielles qui peuvent être interprétées de manière favorable en vue de promouvoir son image.

Dans l'ensemble, les recherches ont permis d'apprécier les chaînes de sous-traitance, en identifiant les entreprises impliquées ainsi que les relations et arrangements qui existent entre elles. De même, l'étude a presque toujours permis d'identifier les employeurs des travailleurs concernés, malgré les nombreuses strates d'entreprises qui caractérisent la structure d'une chaîne de sous-traitance. Afin de reconstituer correctement chaque pratique commerciale, les cadres juridiques applicables ont été évalués en profondeur, et pas uniquement du point de vue du droit du travail à proprement parler. Cette analyse, appliquée à la pratique spécifique abordée, a permis d'évaluer l'efficacité du cadre juridique pertinent dans l'application des droits des travailleurs ou, au contraire, sa capacité à encourager les pratiques de dumping social.

Une part des rapports est également consacrée au degré d'implication des représentants des travailleurs dans chaque pratique de sous-traitance ainsi qu'aux difficultés rencontrées par les syndicats pour syndiquer les travailleurs dans une organisation commerciale aussi fragmentée et dispersive. Dans certains cas, il a même été possible d'établir une classification globale de la composition de la main-d'œuvre, cependant, étant donné la faible disponibilité des entreprises à participer à l'étude, il s'est avéré généralement difficile de collecter des données fiables.



SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

RAPPORT SUR L'AFFAIRE RIVE GAUCHE

Silvia Borelli - *Université de Ferrara, Italie*

L'affaire Rive Gauche suscite un sentiment de déjà-vu. Les personnes qui connaissent les nombreuses études de Berntsen, Lillie, Wagner et bien d'autres relatives au détachement des travailleurs dans le secteur de la construction n'apprendront presque rien de nouveau³. Dans ce cas, comme dans les précédents, les pratiques de sous-traitance associées au détachement des travailleurs ont pour conséquence de réduire les coûts de main-d'œuvre, fragmenter la communauté des travailleurs, compliquer encore plus les contrôles et dissocier le pouvoir et les bénéfices de la responsabilité⁴.

L'affaire Rive Gauche est un exemple de la situation ubuesque du secteur de la construction en Europe où des entreprises bien connues n'engagent (presque) aucun ouvrier du bâtiment, mais sont capables d'effectuer d'importants travaux de construction ; où les (supposés) dirigeants d'entreprise sont prêts à déléguer leurs pouvoirs à une personne en qui ils ont confiance (c'est-à-dire le vrai patron) mais ne sont nullement au courant des contrats signés par cette personne de confiance ; où de nombreuses personnes sont soupçonnées de violations des droits de plusieurs ouvriers alors que le directeur de projet déclare publiquement que « le chantier avance très très bien »⁵.

L'affaire Rive Gauche présente aussi une structure de sous-traitance qui a pour effet d'ultra-fragmenter la communauté des travailleurs tout en diffusant des stéréotypes racistes. Non seulement les travailleurs ont été engagés par (semble-t-il) des employeurs différents, mais les activités sur le chantier ont été réparties en fonction de la nationalité des travailleurs qui étaient, de surcroît, logés selon leur pays d'origine. Ces divisions ont entravé les actions collectives et exacerbé les tensions entre travailleurs étrangers et travailleurs locaux.

On ne dénombre que très peu de héros dans cette affaire : le juge belge qui supprime obstinément les entreprises « silencieuses » du registre des entreprises et les syndicalistes belges qui font constamment intervenir les médias pour sensibiliser le grand public à l'exploitation des travailleurs ; et on recense de nombreux survivants, comme les travailleurs qui ont renoncé à se battre pour leurs salaires impayés afin de maintenir l'espoir de trouver un nouvel emploi.

Malgré les nombreuses violations des droits des travailleurs, l'affaire Rive Gauche semble connaître un heureux dénouement : le centre commercial a été inauguré le 9 mars 2017 et, selon certaines publications, il constitue le « symbole du renouveau de Charleroi »⁶. Parmi les nombreux clients qui ont depuis déambulé dans le centre commercial, probablement aucun ne se rappelle ou n'a entendu parler de l'exploitation des travailleurs lors de sa construction. Plus personne n'est scandalisé.

Le présent rapport s'appuie sur plusieurs entretiens menés auprès de certaines personnalités impliquées dans l'affaire Rive Gauche⁷ ainsi que sur l'analyse approfondie des documents tirés des enquêtes réalisées par l'*Auditorat du travail* de Charleroi et toujours en instance devant les tribunaux belges⁸. Les faits dénoncés correspondent donc à ce qui ressort des entretiens et des pièces du dossier, mais n'ont pas encore été reconnus par une décision de justice définitive. L'affaire Rive Gauche concerne la Belgique et l'Italie ; le rapport se concentre donc principalement sur le secteur de la construction et la législation applicable dans ces deux pays.

³ Berntsen L., Lillie N., *Hypermobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites*, dans *Economic and Industrial Democracy* 2014, pp. 1-17 ; Eldring L., Fitzgerald I. et Arnholtz J. (2012) *Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK*. *European Journal of Industrial Relations* 18(1) : 21-36 ; Kahmann M. (2006) *The posting of workers in the German construction industry*. *Transfer* 12(2) : 183-196 ; Lillie N. et Sippola M. (2011) *National unions and transnational workers: The case of Olkiluoto 3*, Finland. *Work, Employment and Society* 25(2) : 292-308 ; Meardi G., Martin A. et Riera M.L. (2012) *Constructing uncertainty: Unions and migrant labour in construction in Spain and the UK*. *Journal of Industrial Relations* 54(1) : 5-21 ; Thörnqvist C. et Woolfson C. (2013) *Posted workers and the tendering regime in the Swedish construction industry*. *Construction Management and Economics* 30(7) : 525-533 ; Wagner I. (2014) *Rule-enactment in a pan-European labour market: Transnational posted work in the German construction sector*. *British Journal of Industrial Relations*. Diffusion en ligne avant impression 7 janvier 2014. DOI : 10.1111/bjir.12053 ; Wagner I. et Lillie N. (2014) *European integration and the disembedding of labour market Regulation: Transnational labour relations at the European Central Bank construction site*. *Journal of Common Market Studies* 52(2) : 403-419 ; I. Wagner, Berntsen L., *Restricted rights: obstacles in enforcing the labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector*, dans *Transfer* 2016, Vol. 22(2) pp. 193-206.

⁴ Pour un autre exemple de pratiques de sous-traitance ayant entraîné le contournement du droit social et la réduction des coûts de main-d'œuvre en Belgique, consulter la décision du Tribunal de Bruxelles n° 2020/2185 du 19.5.2020.

⁵ <https://www.rtl.be/info/video/588108.aspx>

⁶ <https://revue.knauf.be/fr/le-centre-commercial-rive-gauche-symbole-du-renouveau-de-charleroi/>

⁷ La liste des entretiens figure en annexe.

⁸ En Belgique, l'*Auditorat du travail* a compétence pour enquêter sur les cas présentant une violation du code pénal social ; il participe alors au procès pénal en tant que procureur de la République (voir Clesse E., *Droit pénal social*, Larquier, 2019, p. 651). L'auteur remercie Charles-Eric Clesse, Jean-François Dascotte, Karin Zidelmal et Paul Dhaeyer d'avoir autorisé la consultation des dossiers Rive Gauche I et Rive Gauche II.

SECTION 1 :

CARACTÉRISTIQUES DE LA PRATIQUE DE SOUS-TRAITANCE

1.1. Panorama des pratiques de sous-traitance dans le secteur de la construction

La sous-traitance est une pratique très répandue dans le secteur de la construction. Comme le souligne une étude d'Eurofound⁹, bien souvent, les grandes entreprises n'embauchent pas directement le personnel nécessaire aux travaux de construction, mais sous-traitent à d'autres entreprises, transférant ainsi du premier vers le second les risques liés aux remises offertes pour obtenir le contrat. Selon Carlo Briscolini (secrétaire régional du syndicat belge FGTB), actuellement dans le secteur de la construction, pour être rentable une entreprise a besoin « de bons gestionnaires, de bons avocats et de bons agents commerciaux, mais elle a besoin de moins d'ouvriers du bâtiment. Elle doit trouver des contrats et gérer une chaîne de sous-traitance »¹⁰. Parfois, ces entreprises de sous-traitance ne sont que « des entreprises d'intérim créées pour fournir de la main-d'œuvre aux entreprises de construction. Elles se déclarent comme des entreprises de construction mais ne disposent pas de leur propre activité de construction. Elles fournissent uniquement des travailleurs aux entreprises de construction au niveau national ou transnational »¹¹.

Par conséquent, les stratégies de sous-traitance sont très souvent utilisées pour baisser le prix des services fournis, réduire les coûts et remporter des marchés face à d'autres entreprises : comme la construction est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, cela signifie que le recours à la sous-traitance conduit à une réduction des coûts de main-d'œuvre. Mais de quelle manière ?

Comme déjà mentionné, la sous-traitance d'une activité à une autre entreprise revient à externaliser les risques liés à cette activité : le contractant n'est pas responsable en cas de non-paiement des salaires ou en cas d'accident du travail. Si un sous-traitant fait faillite, le contractant peut « se cacher » derrière la personnalité juridique de ce dernier pour éviter toute responsabilité. Bien entendu, « dans les pays et industries où il existe une responsabilité de la chaîne de sous-traitance, les contractants peuvent être tenus responsables du non-respect du droit du travail et des cotisations sociales de leurs sous-traitants lorsque ceux-ci ne remplissent pas leurs obligations »¹². Cependant, les dispositions relatives à la responsabilité de la chaîne varient d'un pays à l'autre et sont extrêmement faibles en Belgique (voir ci-dessous). Par conséquent, les pratiques de sous-traitance sont aujourd'hui un système de gestion des risques : un entrepreneur crée diverses entreprises et répartit ses activités entre elles afin d'externaliser les risques liés auxdites activités¹³. Ces entreprises sont souvent contrôlées par la même personne (physique ou morale). La personnalité juridique est ainsi devenue un moyen de séparer le pouvoir et les bénéficiaires de la responsabilité.

En outre, le client et le contractant principal (qui sont généralement des entreprises bien connues dans le secteur) ont souvent un pouvoir de négociation plus fort que les sous-traitants et peuvent donc leur imposer des conditions contractuelles de manière unilatérale. C'est pourquoi, le ou les sous-traitants doivent trouver un moyen de répondre aux demandes du client et du contractant principal en matière de coûts et de calendrier, ce qui accélère davantage le phénomène de sous-traitance, souvent à des sociétés boîtes aux lettres et/ou à des entreprises étrangères basées dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est moins élevé.

La crise économique et financière n'a fait qu'aggraver cette situation. En effet, de nombreuses entreprises du bâtiment implantées dans des pays plus touchés par la crise, où les chantiers sont à l'arrêt et les nouveaux projets de construction devenus rares en raison de la pénurie d'investissements publics et privés¹⁴, aspirent à signer des contrats pour exercer leurs activités ailleurs et, à cette fin, proposent des services à bas coût.

⁹ P. Sanz de Miguel, *Fraudulent Contracting of Work: Construction Sector*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, p. 13 et 23.

¹⁰ Voir l'entretien de Carlo Briscolini. Voir aussi le document *Détachement des travailleurs : Améliorer les collaborations entre les partenaires sociaux et les autorités publiques en Europe*. Synthèse générale, p. 26.

¹¹ P. Sanz de Miguel, *Fraudulent Contracting of Work: Construction Sector*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, p. 8.

¹² Lillie N., Wagner I., *Subcontracting, insecurity and posted work: evidence from construction, meat processing and ship building*, dans *Drahokoupil J. (éd.), The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI, Bruxelles, 2015, p. 162.

¹³ Concernant la nécessité de limiter la chaîne de sous-traitance, voir Čaněk M., Kall K., Lillie N., Wallace A., Haidinger B., *Transnational Cooperation among Labour Regulation Enforcement Agencies in Europe: Challenges and Opportunities Related to the Posting of Workers*, Rapport technique, 2018, p. 6.

¹⁴ Entre 2008 et 2017, les investissements publics en Italie ont chuté de 10,7 milliards d'euros (Cicciomessere R., De Blasio G., *Edilizia, una crisi inarrestabile. Gli effetti della crisi del settore edile negli anni 2008-2018*, Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, 2019, p. 4).

Selon une étude réalisée par l'*Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro*, entre 2008 et 2017, 3,4 millions d'emplois ont été perdus dans le secteur de la construction en Europe, dont 539 000 en Italie¹⁵. Cette perte d'emploi a principalement concerné des travailleurs italiens (498 000). Dans le même temps, le travail dissimulé et sous-déclaré dans le secteur de la construction en Italie est passé de 11,4 % en 2008 à 15,8 % en 2016. Cela signifie qu'actuellement en Italie, l'illégalité est très répandue dans le secteur, et que les conséquences de cette situation sont principalement subies par les travailleurs migrants.

Le secteur de la construction en Belgique n'a pas connu la même crise. Selon les données fournies par l'ONSS, entre 2012 et 2017, le nombre total de travailleurs dans le secteur n'a cessé d'augmenter. Toutefois, cette hausse n'a principalement concerné que les travailleurs détachés ainsi que les travailleurs indépendants locaux et détachés¹⁶.

Une autre information importante relative au secteur de la construction en Italie concerne le rôle de la criminalité organisée (la mafia). Des recherches récentes sur la Vénétie (la région italienne où est établie l'entreprise Gruppo Bison) ont montré que la crise économique et financière a aggravé les facteurs et la dynamique qui ont facilité l'expansion de la mafia dans la région¹⁷. L'illégalité a notamment augmenté dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et à faible niveau technologique (comme le secteur de la construction)¹⁸.

La sous-traitance à une entreprise étrangère présente encore d'autres avantages pour le contractant principal. Tout d'abord, les cotisations sociales pour les travailleurs détachés sont payées dans le pays d'origine, c'est-à-dire que le contractant peut bénéficier des coûts de sécurité sociale inférieurs offerts par certains États membres. Par ailleurs, malgré de récentes améliorations, le droit du travail et les conventions collectives en vigueur dans le pays d'accueil sont applicables aux travailleurs détachés dans la mesure où elles sont autorisées par la directive relative au détachement des travailleurs et à l'article 56 du TFUE ; en particulier, les travailleurs détachés ne peuvent jamais bénéficier de la législation du pays d'accueil en matière de rupture du contrat de travail (art. 1 § 1a de la Directive 96/71 inséré par la Directive 2018/957) et cela peut les empêcher de faire valoir leurs droits. L'absence d'application des droits des travailleurs en cas de détachement est un problème abondamment étudié par les spécialistes des questions du travail¹⁹. Ce problème est encore plus grave dans le secteur de la construction où de nombreux travailleurs sont des ressortissants de pays tiers craignant de perdre leur permis de travail et/ou d'avoir des conditions de travail précaires.

Le détachement de travailleurs est un phénomène répandu dans le secteur de la construction en Belgique (ainsi que dans d'autres pays européens)²⁰. Face à la concurrence des travailleurs détachés, les syndicats belges déplorent de ne plus pouvoir former les travailleurs locaux, conduisant à une diminution du nombre de jeunes travailleurs sur les chantiers et à un vieillissement progressif des ouvriers du bâtiment locaux ; il n'y a, par conséquent, aucune alternative possible au détachement des travailleurs dans le secteur²¹. Cela entraîne des tensions entre travailleurs : les travailleurs détachés peuvent être considérés par les travailleurs locaux comme des ennemis, et le racisme se propage, créant des situations difficiles à gérer par les syndicats²².

¹⁵ Ciccio Messere R., De Blasio G., *Edilizia, una crisi inarrestabile. Gli effetti della crisi del settore edile negli anni 2008-2018*, Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, 2019, p. 3. Il est à noter qu'à partir de 2015, dans de nombreux pays européens, la situation s'est améliorée et des emplois ont été créés dans le secteur de la construction ; cependant, en Italie, seule l'année 2017 a connu une faible croissance de l'emploi (+ 5 000 travailleurs).

¹⁶ Voir les données présentées le 20/02/2020 dans le cadre du projet européen TUWIC.

¹⁷ Belloni G., Vesco A., *Come pesci nell'acqua. Mafie, impresa e politica in Veneto*, Donzelli, 2018, p. 28 ff. Selon Banca d'Italia (*Economie regionali. L'economia del Veneto*, 2013, p. 31), entre 2007 et 2011 la Vénétie a perdu 5,7 % de son PIB, un pourcentage bien supérieur à celui de l'Italie (- 1,2 %). En cause notamment, la forte présence des secteurs de l'industrie et de la construction dans la région, tous deux très touchés par la crise.

¹⁸ Pantalone M., *Crisi economica e propensione all'illegalità in Veneto*, dans *Crisi economica e comportamenti illegali*, éd. G. Bertin, Franco Angeli, Milan, 2018.

¹⁹ Les travailleurs détachés sont souvent réticents à s'adresser aux syndicats locaux ou à d'autres autorités, en raison de leur faible intégration dans le pays d'accueil, des obstacles linguistiques et parfois de la perception des syndicats dans leur pays d'origine (Danaj S., Sippola M., *Organizing posted workers in the construction sector*, dans Drahokoupil J. (éd.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI, Bruxelles, 2015, p. 224 et 230).

²⁰ P. Sanz de Miguel, *Fraudulent Contracting of Work: Construction Sector*, *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, 2017, p. 5 ; Lillie N., Wagner I., *Subcontracting, insecurity and posted work: evidence from construction, meat processing and ship building*, dans Drahokoupil J. (éd.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI, Bruxelles, 2015, p. 165 ; Van Overmeiren F., *Undeclared Labour in the Construction Industry*, *European Institute for Construction Labour Research*, 2006.

²¹ Ce problème a également été mentionné dans l'ouvrage de Brachini N. et Galossi E. intitulé *Studio di caso sul settore edile*, Ride project, 2014, p. 4.

²² Voir l'entretien de Carlo Briscolini.

1.2. Client, contractant et sous-traitants dans l'affaire Rive Gauche

L'affaire Rive Gauche concerne un important chantier à Charleroi. En 2014, le client (Groupe St. Lambert Promotion) a signé un contrat avec une *association momentanée* à laquelle Valens SA et Duchene SA ont participé (ci-après dénommée : Valens-Duchene). Dans le cadre de ce contrat, l'*association momentanée* a été engagée pour la construction d'un grand centre commercial à Charleroi.

Valens et Duchene sont deux *sociétés anonymes* belges importantes et réputées actives dans le secteur de la construction, toutes deux appartenant au groupe français Eiffage²³. Le groupe Eiffage compte plus de 70 000 collaborateurs dans le monde et est présent dans plus de 50 pays²⁴. Valens et Duchene sont des entreprises prospères : le chiffre d'affaires de la première s'élevait à 97,701 millions d'euros en 2018 (+ 6,3 % par rapport à 2017), tandis que celui de la seconde est estimé à 116,519 millions d'euros en 2018 (+ 7,3 % par rapport à 2017)²⁵. Pour ces deux entreprises, les frais de personnel ne représentent qu'une petite partie des coûts totaux (15,7 % pour Valens SA et 20,43 % pour Duchene SA) et le principal poste budgétaire porte sur l'achat de matières premières (soit, respectivement, 65,9 % et 61,23 %). Selon une étude de la FGTB, en 2018, le coût horaire de la main-d'œuvre pour les salariés de Valens était de 48,22 € ; dans la même période, une heure de travail rapportait à l'entreprise 64,57 €²⁶. De même, en 2018, le coût horaire de la main-d'œuvre pour les salariés de Duchene s'élevait à 42,03 € tandis qu'une heure de travail rapportait à l'entreprise 50,35 €²⁷.

Valens-Duchene a principalement recouru à la sous-traitance pour les travaux de construction du site Rive Gauche. En effet, seuls les responsables de site et quelques autres salariés nécessaires à la supervision des activités sur le site étaient directement engagés par Valens et Duchene²⁸. Le 26 mars 2015, Valens-Duchene a signé un contrat avec Consorzio Edile. Il s'agit d'un consortium italien, créé en 1983 en tant qu'organisation visant à coordonner les activités de ses membres (17 entreprises en 2018)²⁹. Cependant, Consorzio Edile est également une entité qui peut opérer à l'extérieur, c'est-à-dire signer des contrats ou exercer des activités en faveur d'autres entreprises. Du 1er janvier 2002 au 9 août 2017, Gianpietro Secchiati était président du consortium³⁰, tandis qu'Aldo Bison en était le directeur technique. Dans les faits, Consorzio Edile a été géré par Aldo Bison ; en effet, le 19 janvier 2009, M. Secchiati a signé un mandat en faveur de Gruppo Bison s.r.l. qui permettait au PDG de ce dernier (Aldo Bison) d'exercer toute activité concernant le consortium³¹. Sur la base de cette procurator, M. Bison a négocié le contrat avec Valens-Duchene et l'a signé au nom de Consorzio Edile³². Par ailleurs, l'épouse de M. Bison (Anna Basso) et sa fille (Lara Bison) ont été embauchées par Consorzio Edile pour la gestion des activités commerciales : elles envoyaient les factures à Valens-Duchene et demandaient aux sous-traitants de distribuer les factures lorsque M. Bison l'exigeait³³. C'est donc Aldo Bison qui décidait quand (et si) payer les sous-traitants³⁴. Par ailleurs, Fabio Bison (fils d'Aldo Bison) était employé par Consorzio Edile et présent sur le site Rive Gauche³⁵.

Le siège de Consorzio Edile se trouve à Jesolo (Venise, Italie). En 2016, le consortium disposait également d'une filiale belge (Edil 2004) dont les bureaux (à Gosselies) sont restés vides³⁶. Cette filiale était dirigée par Giuseppe Bison, le frère d'Aldo Bison³⁷.

Gruppo Bison est une société à responsabilité limitée au capital libéré de 10 000 €. Son objectif consiste à trouver des opportunités commerciales dans le secteur de la construction pour (apparemment) d'autres entre-

²³ Valens a été créée en 1983 et son numéro d'entreprise dans la Banque Carrefour des Entreprises est 0424.905.926. Duchene a été fondée en 1956 et son numéro d'entreprise est 0405.619.851.

²⁴ Selon C.E. Clesse, le groupe Eiffage ne dispose pas de suffisamment de travailleurs pour réaliser tous ses projets dans le monde. La sous-traitance est donc une pratique répandue au sein du groupe.

²⁵ Malgré un chiffre d'affaires élevé, le capital libéré de Valens est de 8 000 € et celui de Duchene de 6 000 €.

²⁶ Paulet L., Analyse IEF de VALENS S.A., service d'études, La Centrale Générale – FGTB, 14.2.2020.

²⁷ Paulet L., Analyse IEF de Entreprises générales Louis DUCHENE S.A., service d'études, La Centrale Générale – FGTB, 14.2.2020

²⁸ Voir l'entretien de Carlo Briscolini.

²⁹ Voir le contrat signé entre Valens-Duchene et Consorzio Edile dans le dossier Rive Gauche I.

³⁰ M. Secchiati a travaillé pour M. Bison de 1982 à mai 2018. Selon lui, l'assemblée qui l'a écarté de la présidence de Consorzio Edile n'a jamais eu lieu (voir l'entretien de M. Secchiati du 21 janvier 2019 dans le dossier Rive Gauche I).

³¹ Visura de Consorzio Edile délivrée par le registre italien des entreprises le 21 janvier 2019. L'auteur remercie Manuela Paraschivoiu de Fillea CgIL Lazio d'avoir fourni les informations du registre italien des entreprises.

³² Voir l'entretien d'Aldo Bison du 28 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I). Selon une déclaration de M. Secchiati, il n'était pas du tout au courant du contrat signé par M. Bison pour Consorzio Edile (entretien du 21 janvier 2019, dossier Rive Gauche I)

³³ Voir l'entretien d'Aldo Bison du 28 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

³⁴ Voir l'entretien de P. Dhaeyer.

³⁵ Voir le dossier Rive Gauche I.

³⁶ Voir l'entretien de Paul Dhaeyer.

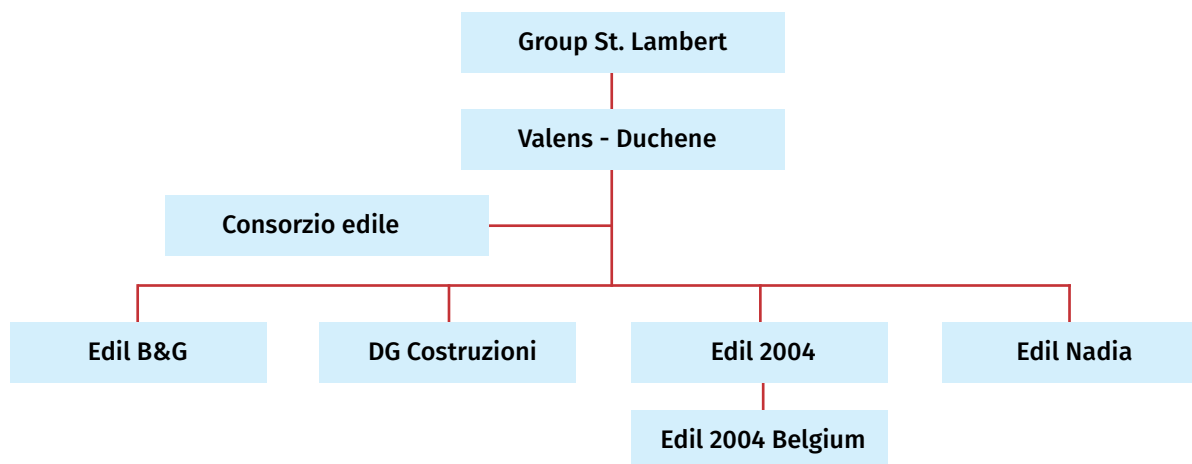
³⁷ Voir le dossier Rive Gauche I.

prises. En réalité, la société Gruppo Bison est soupçonnée d'avoir agi comme un « écran » pour une myriade d'entreprises contrôlées *de facto* par Aldo Bison : ce dernier a négocié des contrats pour d'autres entreprises qui devaient ensuite payer des droits pour les services qu'il avait lui-même fournis³⁸. Malgré le nombre gigantesque de chantiers gérés par Gruppo Bison et annoncés sur son site Internet (parmi lesquels Rive Gauche et d'autres sites en Belgique)³⁹, la société ne comptait aucun salarié en 2018 et ne disposait que d'un seul salarié lors de l'affaire Rive Gauche, à savoir Mario Giannetti (gendre de M. Bison)⁴⁰.

Conorzio Edile n'a pas embauché directement de travailleurs pour exercer ses activités sur le chantier mais a utilisé la sous-traitance auprès des entreprises suivantes : DG Costruzioni s.r.l., Edil B&G s.r.l., EdilNadia di Nadia di Bouraouya s.r.l. et Edil 2004 s.r.l. Selon les entretiens, toutes ces entreprises étaient membres du consortium en 2016⁴¹. Cependant, plus aucune d'entre elles ne faisait partie du consortium le 21 novembre 2019⁴². Par ailleurs, la relation entre Conorzio Edile et les entreprises de sous-traitance n'était pas claire⁴³ : M. Bison déclare qu'il n'y a pas de contrat entre Conorzio Edile et les entreprises de sous-traitance ; toutefois, le consortium a signé un accord pour la cession des travaux de construction à DG Costruzioni le 26 mars 2015 et un accord avec Edil B&G le 22 février 2016⁴⁴ ; aucun de ces accords ne figure dans le dossier. Selon les responsables des entreprises de sous-traitance (c'est-à-dire les personnes qui ont été déclarées comme responsables au registre des entreprises), ces accords ont été exigés par M. Bison pour travailler sur le chantier⁴⁵.

Valens-Duchene avait connaissance de la chaîne de sous-traitance. En effet, le contrat entre *l'association momentanée* et Conorzio Edile interdisait à ce dernier de sous-traiter sans l'autorisation de la première ; de plus, un seul niveau de sous-traitance a été admis et les contrats de sous-traitance auraient dû être transmis à Valens-Duchene pour contrôles (article 20 co. 1 et 2)⁴⁶. Toutefois, ni Valens ni Duchene n'ont fourni ces contrats pendant l'enquête.

Structure de sous-traitance dans l'affaire Rive Gauche



Toutes les entreprises de sous-traitance étaient officiellement administrées par des ressortissants de pays tiers⁴⁷. DG Costruzioni est une société à responsabilité limitée au capital libéré de 10 000 € ; le PDG est Driton Gjyliqi, né en Yougoslavie (actuel Kosovo). Immatriculée en 2011, elle est toujours présente au registre italien des entreprises, même si elle n'a pas présenté son budget depuis 2013. Au premier semestre 2016, elle employait 160 personnes alors qu'au second semestre de la même année, elle n'avait aucun travailleur⁴⁸.

³⁸ 1 % ou 2 % du chiffre d'affaires (entretien d'Aldo Bison le 28 janvier 2019 dans le dossier Rive Gauche I). Voir aussi l'entretien avec C.E. Clesse et J.F. Dascotte, ainsi que celui de M. Giannetti le 18/04/2016 dans le dossier Rive Gauche I.

³⁹ <https://www.gruppobison.com/realizzazioni/>

⁴⁰ Visura de Gruppo Bison délivrée par le registre italien des entreprises le 21 novembre 2019.

⁴¹ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

⁴² Visura de Conorzio Edile délivrée par le registre italien des sociétés le jeudi 21 novembre 2019.

⁴³ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

⁴⁴ Voir l'entretien d'Aldo Bison du 28 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

⁴⁵ Voir l'entretien de M. Jahaj du 28 avril 2016 (dossier Rive Gauche I).

⁴⁶ Voir le contrat signé entre Valens-Duchene et Conorzio Edile dans le dossier Rive Gauche I.

⁴⁷ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

⁴⁸ La visura délivrée par le registre italien des entreprises ne déclare pas le nombre d'employés en 2017, 2018 et 2019.

Edil B&G est une société à responsabilité limitée au capital libéré de 10 000 € ; sa PDG est Alina Luciana Morari, née en Roumanie, et partenaire de Gani Jahaj (Serbe) en 2016. Le 6 avril 2016, la société a été radiée du registre italien des entreprises. Les informations recueillies n'ont pas permis de déterminer le nombre de ses employés en 2016. Dans la déclaration transmise à l'Auditorat du travail le 28 avril 2016, M. Jahaj a expliqué que le véritable siège d'Edil B&G et de DG Costruzioni se trouvait à Rovato (Brèche, Italie) et qu'Alina Morari était en charge de l'administration des deux sociétés. M. Jahaj a été employé par DG Costruzioni de 2013 à 2015 puis a été engagé par Edil B&G en 2015.

Selon le contrôle effectué par les inspecteurs sociaux belges le 13 mars 2017 (dossier Rive Gauche I), en 2016, DG Costruzioni et Edil B&G ont détaché 205 travailleurs en Belgique. En appliquant la convention collective nationale belge pour les travaux de construction (Commission paritaire 124), les inspecteurs sociaux ont calculé que 587 966 € étaient dus aux travailleurs à titre de rémunération et 141 775 € à titre de frais d'hébergement⁴⁹.

Nos recherches dans le registre italien des entreprises et la base de données Aida n'ont pas permis d'obtenir d'informations sur Edil 2004⁵⁰ et EdilNadia di Nadia di Bouraouya, preuve concrète du fait que les pratiques de sous-traitance rendent extrêmement difficile l'identification des entreprises présentes sur le site. Selon les entretiens contenus dans le dossier Rive Gauche I, Edil 2004 employait 25 travailleurs sur site, principalement du personnel technique, dont M. Secchiati qui a travaillé pour Edil 2004 en Belgique de 2013 à 2016⁵¹. En appliquant la convention collective nationale belge pour les travaux de construction (CP 124), les inspecteurs sociaux belges ont calculé que 36 950 € étaient dus à ces travailleurs à titre de rémunération⁵². Edil Nadia di Bouraouya devrait en revanche verser 19 661 € à titre de rémunération et 10 689 € à titre de frais d'hébergement à ses 28 travailleurs détachés⁵³.

Les entreprises de sous-traitance du site Rive Gauche étaient ainsi très « volatiles » : elles ont été facilement créées et pouvaient cesser leur activité sans préavis ; elles disposaient d'un faible capital social et le nombre de leurs salariés variait rapidement. Par ailleurs, selon la consultation des entretiens menés dans le cadre de l'enquête des inspecteurs du travail belges, toutes les entreprises de sous-traitance étaient gérées par Aldo Bison⁵⁴. En effet, tous leurs PDG auraient constamment indiqué à M. Bison l'avancement des travaux, les événements survenus sur le chantier et les éventuels problèmes rencontrés. M. Bison se serait rendu régulièrement sur le site (une fois par mois) et aurait donné des instructions au personnel de coordination⁵⁵. De plus, de nombreux travailleurs l'auraient désigné comme étant l'employeur⁵⁶.

D'après les entretiens, les ouvriers du site avaient différents superviseurs, en fonction de leur nationalité⁵⁷. M. Jahaj était chargé de contrôler les Égyptiens et recevait ses ordres de MM. Bison et Giannetti. Il était le coordinateur technique et le responsable des relations avec Valens-Duchene, ainsi qu'avec Luca Catozzo, Costante Azzolini et Gianpietro Secchiati (tous engagés par Edil 2004)⁵⁸. Une fois les instructions reçues de Valens-Duchene, MM. Giannetti, Catozzo, Azzolini et Secchiati décidaient du nombre d'ouvriers nécessaires sur le site, du temps de travail et des instructions à donner aux travailleurs⁵⁹.

Enfin, il convient de souligner qu'aucune des entreprises impliquées dans l'affaire Rive Gauche n'a fait l'objet d'une enquête dans le cadre de procédures relatives à la mafia. Des soupçons de liens avec la mafia ont néanmoins été formulés lors de certains entretiens⁶⁰. Aucune preuve tangible venant étayer ces soupçons n'a été trouvée dans les informations fournies jusqu'à présent. Par conséquent, ces soupçons peuvent en réalité

⁴⁹ Le calcul a été effectué sur la base des salaires envoyés par les inspecteurs du travail italiens via IMI.

⁵⁰ Actuellement, dans le registre italien des entreprises est enregistrée une société appelée Edil 2004 s.r.l. qui a commencé ses activités en 2018 et dont le siège est à Salerne. Une société Edil 2004 s.r.l. basée à San Donà di Piave (Venise) apparaît sur le site de Dun & Bradstreet : https://www.dnb.com/business-directory/company-profiles/edil_2004_srl.dbc_b0da1e1cb869bd25863510d02.html

⁵¹ Voir l'entretien de M. Giannetti le 18 avril 2016 et de M. Secchiati le 21 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

⁵² Contrôle effectué par Michel Roulet le 13 mars 2017 (dossier Rive Gauche I).

⁵³ Contrôle effectué par les inspecteurs sociaux le 23 janvier 2018 (dossier Rive Gauche I).

⁵⁴ Voir la déclaration de M. Secchiati du 28 avril 2016 et du 21 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I). Voir aussi l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte et celui de Carlo Briscolini.

⁵⁵ Entretien de M. Secchiati le 21 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

⁵⁶ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte. Voir aussi les entretiens de Besnik Nimanaj le 19/04/2016 et de Luca Catozzo le 21 avril 2016 (dossier Rive Gauche I).

⁵⁷ Voir l'entretien de Carlo Briscolini.

⁵⁸ Voir l'entretien de M. Secchiati du 28 avril 2016 (dossier Rive Gauche I). M. Giannetti a également géré d'autres chantiers pour Gruppo Bison en Belgique (entretien de M. Giannetti le 18 avril 2016 dans le dossier Rive Gauche I).

⁵⁹ Entretien d'E. Franc le 4 juin 2019 (dossier Rive Gauche I).

⁶⁰ Voir l'entretien du juge Paul Dhaeyer.

résulter de deux tendances mentionnées dans plusieurs recherches : l'alarmisme généralisé selon lequel la mafia est partout⁶¹, et le « paradigme de l'altérité » selon lequel la mafia est « un corps étranger qui s'attaque à un contexte économique et social jugé sain par ailleurs »⁶². Ces deux tendances, détectées dans l'analyse sur la mafia dans le nord de l'Italie, pourraient être présentes dans un pays (comme la Belgique) où les pouvoirs publics connaissent à peine l'origine et les caractéristiques de la mafia et n'ont donc pas les moyens nécessaires pour lutter contre elle.

1.3. La sous-traitance : une histoire sans fin

Dans l'affaire Rive Gauche, la boîte de Pandore s'est ouverte le 14 avril 2016 lorsque sept travailleurs égyptiens sont montés sur une grue, menaçant de sauter si leurs salaires n'étaient pas payés. Alerté par les syndicats et les médias, *l'Auditorat du travail* est immédiatement arrivé sur place pour bloquer le chantier. Afin d'éviter toute mauvaise publicité, la *société momentanée* Valens-Duchene est intervenue et a payé le jour même les sept Égyptiens qui étaient montés sur la grue et les deux compatriotes qui avaient organisé la manifestation (un Égyptien est resté au sol pour négocier avec les inspecteurs et le contractant, et un autre a été récupéré à l'hôpital de Charleroi après un accident de travail)⁶³. La réussite rencontrée par les Égyptiens a renforcé la protestation d'autres travailleurs qui se sont adressés le lendemain à *l'Auditorat du travail*, déplorant ne pas avoir été payés pendant plusieurs mois⁶⁴. Le 20 avril 2016, DG Costruzioni a transmis à Mme Basso la liste des travailleurs non rémunérés à qui l'argent a été versé entre le 25 avril 2016 et le 18 mai 2016 (au total 423 787 €)⁶⁵.

Dans l'affaire Rive-Gauche, lorsque la boîte de Pandore s'est ouverte, le rôle-clé joué par Aldo Bison était évident : le 14 avril 2016, MM. Jahaj et Secchiati l'ont immédiatement contacté, et il leur a ordonné de rémunérer les Égyptiens et de trouver une solution afin d'éviter le blocage du chantier⁶⁶ ; puis M. Franc (chef de chantier de Valens-Duchene) a contacté Aldo Bison pour résoudre les problèmes avec « ses » ouvriers ; préoccupé par l'incarcération de MM. Giannetti et Jahaj⁶⁷, M. Bison a ordonné de payer les ouvriers ; enfin, le 28 avril 2016, M. Bison a signé l'accord de résiliation du contrat entre Consorzio Edile et Valens-Duchene. Sur la base de cet accord, Consorzio Edile a été obligé de payer les salaires réclamés par 77 travailleurs de DG Costruzioni et Edil B&G (énumérés dans une annexe de l'accord) au 4 mai 2016. En outre, Consorzio Edile a été obligé de libérer Valens et Duchene de toute obligation liée aux paiements des travailleurs. Enfin, Aldo Bison et Gruppo Bison ont été solidairement responsables du paiement d'une pénalité (500 000 €) que Consorzio Edile devait payer à Valens-Duchene.

Il est important de souligner que Valens-Duchene a décidé de résilier le contrat avec Consorzio Edile immédiatement après l'ouverture de la boîte de Pandore afin d'éviter toute responsabilité solidaire concernant le paiement des rémunérations (voir ci-dessous). *L'association momentanée* a alors sous-traité les travaux à d'autres entreprises. Le dernier document du dossier Rive Gauche I concerne une dénonciation d'un travailleur portugais détaché par Universo metódico construcções PT (entreprise portugaise de sous-traitance) qui se plaignait du non-paiement des salaires⁶⁸. En effet, un second dossier a été ouvert concernant le site Rive Gauche par *l'Auditorat du travail*.

Le dossier Rive Gauche II porte sur un sous-traitant de Valens-Duchene (AB Construction s.a.r.l.), une société à responsabilité limitée immatriculée en France. Tout comme Consorzio Edile, AB Construction n'avait pas de salariés mais avait externalisé toutes les activités du site Rive Gauche à d'autres entreprises. Les stratégies commerciales adoptées par Giuseppe Bonelli (PDG d'AB Construction) pour réduire les coûts de main-d'œuvre étaient au nombre de deux : d'une part, AB Construction sous-traitait à des entreprises roumaines et portugaises créées ad-hoc pour détacher de manière fictive leurs travailleurs en Belgique ; d'autre part, AB Construction sous-traitait à des entreprises belges, généralement gérées par des Roumains, créées afin d'embaucher des travailleurs roumains en tant qu'indépendants et de fournir cette main-d'œuvre à AB Construction⁶⁹. Tous les contrats signés par AB Construction et les entreprises de sous-traitance avaient le même contenu : ils ne

⁶¹ Visconti C., « La mafia è dappertutto ». Falso !, 2016

⁶² Belloni G., Vesco A., *Come pesci nell'acqua. Mafie, impresa e politica in Veneto*, Donzelli, 2018, p. 16.

⁶³ Les travailleurs égyptiens étaient employés par Edil B&G et DG Costruzioni. Valens et Duchene leur ont versé 108 000 € (entre 8 000 € et 23 000 € à chaque travailleur). Voir le dossier Rive Gauche I.

⁶⁴ Voir entretien de E. Clesse et J.F. Dascotte.

⁶⁵ Voir les annexes 3 et 4 des documents fournis par C. Briscolini et le dossier Rive Gauche I.

⁶⁶ Voir l'entretien de M. Secchiati du lundi 21 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

⁶⁷ Le 18 avril 2016, le juge d'instruction a ordonné la détention provisoire de MM. Giannetti et Jahaj.

⁶⁸ https://www.rtf.be/info/regions/hainaut/detail_chantier-rive-gauche-a-charleroi-des-portugais-replacent-les-kosovars?id=9295299

⁶⁹ Les travailleurs roumains ont été principalement recrutés en ligne. L'embauche de faux indépendants complique les contrôles car la preuve de cette situation est difficile à fournir (voir l'entretien de Carlo Briscolini).

faisaient aucune mention des travaux de construction à effectuer et le prix était fixé en fonction des travaux ponctuellement requis.

Les travailleurs détachés et indépendants ont été employés pendant une courte période ; ils n'étaient pas au courant de leur statut et n'étaient souvent pas payés. Cependant, ils avaient en leur possession les badges permettant d'accéder au chantier et toutes les autres formalités étaient respectées. En effet, un consultant roumain travaillant en Belgique s'acquittait de toutes les obligations administratives du réseau d'entreprises géré par M. Bonelli.

L'ouverture de la boîte de Pandore dans l'affaire Rive Gauche II s'est produite le 7 juin 2016 lorsque des ouvriers roumains qui n'avaient pas été payés ont manifesté, puis ont été frappés dans la rue par un groupe de huit personnes, avant d'être conduits à l'hôpital en raison de graves hématomes. Le lendemain, Bogdan Sanduleac et Nicolae Parvu, deux Roumains qui géraient l'entreprise de sous-traitance qui avait engagé les travailleurs battus, se sont rendus à l'hôpital en leur offrant de l'argent pour les convaincre de ne rien dénoncer. Certains travailleurs ont refusé l'offre et ont décidé de collaborer avec *l'Auditorat du travail* de Charleroi dans l'enquête.

Dans cette affaire, ainsi que dans l'affaire Rive Gauche I, les chefs des réseaux d'entreprises (Aldo Bison et Giuseppe Bonelli) sont soupçonnés de trafic d'êtres humains. Dans l'affaire Rive Gauche II, *l'Auditorat du travail* a également décidé d'ouvrir une enquête sur Valens-Duchene pour mise à disposition illégale de travailleurs ; en effet, plusieurs personnes ont déclaré que ses directeurs de travaux donnaient les ordres sur le chantier⁷⁰.

Enfin, il convient de signaler qu'en décembre 2019, une nouvelle affaire de détachement illégal de travailleurs et de trafic d'êtres humains a été dénoncée à Charleroi. Les principaux contractants du nouvel hôpital de Charleroi (s.m. Gilly 2024, Franki s.a. et Jan De Nul n.) ont sous-traité une entreprise roumaine (Hidroconstructia s.a.) qui a engagé des travailleurs roumains, en respectant apparemment les conventions collectives belges ; en réalité, une partie des salaires était transférée sur un compte bancaire roumain de l'entreprise et les travailleurs ne pouvaient rien réclamer car l'entreprise roumaine leur avait demandé de signer une lettre de licenciement au moment de leur embauche, de sorte qu'ils pouvaient être licenciés à tout moment⁷¹. Dans ce cas également, après avoir découvert les faits, le contractant a décidé de résilier le contrat et de signer un nouveau contrat avec un sous-traitant différent (apparemment une autre entreprise roumaine)⁷². Cela démontre encore une fois que la « solution d'effacement » mise en place par la loi belge sur la responsabilité solidaire ne garantit pas les droits des travailleurs mais renforce de nouvelles pratiques de sous-traitance que des entrepreneurs et des consultants créatifs peu scrupuleux préconisent encore et encore.

SECTION 2 :

LE CADRE NORMATIF DE L'AFFAIRE RIVE GAUCHE

2.1. Détachement de travailleurs et traite des êtres humains en Belgique

Dans l'affaire Rive Gauche I, les entreprises de sous-traitance ont détaché sur le site plusieurs ouvriers. En Belgique, le détachement de travailleurs est régi par la loi du 5 mars 2002 relative aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique⁷³. Cette loi précise les éléments factuels qui seront examinés afin d'apprécier si un travailleur détaché effectue temporairement son travail en Belgique (article 2)⁷⁴. De cette règle, on peut déduire que les travailleurs détachés engagés en Belgique par un employeur qui ne les a jamais employés dans un autre pays sont de faux travailleurs détachés.

Dans l'affaire Rive Gauche I, certains travailleurs interrogés par *l'Auditorat du travail* ont déclaré qu'ils avaient été engagés en Belgique par M. Bison pour travailler sur plusieurs chantiers et qu'ils n'avaient jamais travaillé en Italie⁷⁵. Par ailleurs, Edil Nadia di Bouraouya aurait été créée afin de détacher des ouvriers sur le chantier

⁷⁰ Entretien de Marian Ovidiu Teleanu le 23 février 2017 (dossier Rive Gauche II).

⁷¹ https://www.rtb.be/info/societe/detail_perquisition-et-debut-d-une-instruction-pour-dumping-social-sur-le-chantier-du-grand-hopital-de-charleroi?id=10393251

⁷² https://www.rtb.be/info/regions/hainaut/detail_chantier-du-grand-hopital-de-charleroi-des-ouvriers-roumains-inquiets?id=10390146

⁷³ Cette loi a été modifiée par la loi sur le détachement des travailleurs du 12 juin 2020.

⁷⁴ Voir l'article 4 § 3 de la directive d'exécution relative au détachement des travailleurs.

⁷⁵ Voir les entretiens de Sukhwinder Singh le 19 avril 2016 et de Luca Catozzo le 21 avril 2016 (dossier Rive Gauche I).

Rive Gauche et sur d'autres chantiers en Belgique⁷⁶. Sur la base de ces déclarations, elle ne peut être considérée comme une entreprise ayant réellement exercé des activités substantielles dans un État membre autre que la Belgique (article 2 de la loi du 5 mars 2002).

En cas de faux détachement de travailleurs, les ressortissants de pays tiers présents sur le chantier Rive Gauche seraient en Belgique sans permis de travail valide (puisqu'ils disposent d'un permis de travail italien)⁷⁷. Leur employeur pourrait donc être accusé de violation de la législation belge relative à l'occupation de travailleurs étrangers (art. 175 du Code pénal social belge). Dans ce cas, la législation belge définit également une sanction pour le client et le contractant. Toutefois, ce dernier ne peut être tenu pour responsable s'il dispose d'une déclaration écrite du contractant ou du sous-traitant indiquant qu'il n'occupera aucune personne provenant d'un pays tiers en séjour illégal. Un client ou un contractant peut de toute façon être sanctionné s'il sait que son contractant/sous-traitant occupe des ressortissants de pays tiers en séjour illégal. La preuve de cette connaissance peut être apportée par une notification des inspecteurs du travail belges (art. 175 § 3/1, 3/2 et 3/3 du Code pénal social belge).

Par ailleurs, en cas d'occupation de ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal les articles 35/9, 35/10 et 35/11 de la loi belge sur la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965 obligent le client, le contractant ou le sous-traitant à verser la rémunération due à ces travailleurs s'ils ont connaissance de la situation. Dans ce cas également, la preuve de leur connaissance peut être apportée par une notification des inspecteurs du travail belges.

Un problème majeur pour appliquer ces règles dans l'affaire Rive Gauche est que les inspecteurs du travail n'ont rien notifié à Valens-Duchene. Par conséquent, il n'existe aucune preuve que cette dernière a connaissance de l'occupation de migrants en séjour illégal.

Il faut aussi mentionner qu'un ressortissant d'un pays tiers résidant illégal en Belgique doit retourner dans son pays d'origine. Dans ce cas, l'Office de l'immigration peut émettre une décision de retour (c'est-à-dire émettre une ordonnance de sortie de l'espace Schengen) et peut également adopter une interdiction d'entrée ou statuer sur la détention du ressortissant du pays tiers (articles 7 et 74/14 de la loi sur l'immigration du 15.12.1980). Cette règle ne s'applique pas si un travailleur est identifié comme victime de traite des êtres humains ; dans ce cas, il peut recevoir un titre de séjour et un permis de travail, sous certaines conditions⁷⁸.

Dans l'affaire Rive Gauche, aucun travailleur n'a fait l'objet d'une décision de retour. Cependant, la possibilité d'être expulsé de l'espace Schengen empêche les ressortissants de pays tiers de dénoncer les pratiques de faux détachement. En effet, les ressortissants de pays tiers qui sont impliqués et dénoncent un faux détachement de travailleurs, perdent leur statut de migrants en situation régulière pour celui de migrants en situation irrégulière, risquant ainsi des sanctions et une expulsion. Un problème que le législateur européen ne peut plus ignorer.

L'employeur qui détache des travailleurs en Belgique doit se conformer aux conditions de travail et d'occupation et aux salaires établis par les lois, règlements et conventions collectives *erga omnes*, et les infractions qu'il commet sont passibles de sanctions pénales (article 5 de la loi du 5 mars 2002). Les informations recueillies, concernant les travailleurs sous-payés et les violations de la réglementation belge sur le temps de travail, suggèrent le non-respect de ces règles. Cependant, les violations présumées commises sur le chantier Rive Gauche étaient si graves que les inspecteurs du travail soupçonnaient également un trafic d'êtres humains. En effet, non seulement les ouvriers étaient exploités sur le chantier, mais ils étaient logés dans des conditions précaires⁷⁹. Par ailleurs, l'affaire concerne des travailleurs migrants dont certains ont été contactés dans leur pays d'origine par des compatriotes qui géraient, soi-disant, les entreprises de sous-traitance, mais qui dans les faits étaient chargés de trouver de la main-d'œuvre pour Gruppo Bison.

La traite des êtres humains est punie par l'article 433 quinquies du Code pénal belge : une personne commet un trafic d'êtres humains si elle recrute, transporte, transfère, héberge ou contrôle une autre personne afin de la forcer à travailler dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine. Les employeurs et les intermédiaires peuvent être tous les deux responsables de ce crime ; en outre, une victime peut être un salarié ou

⁷⁶ Voir l'entretien de Sukhwinder Singh, chef d'équipe à Edil Nadia di Bouraouya, le 19 avril 2016 (dossier Rive Gauche I).

⁷⁷ En cas de détachement, les travailleurs des pays tiers ne sont pas tenus d'avoir le permis de travail correspondant au pays d'accueil (CJUE, Danieli).

⁷⁸ Vanden Broeck P., *Travail illégal de ressortissants de pays tiers en Belgique, Étude du point de contact belge du Réseau européen des migrations*, 2017, p. 60 ff.

⁷⁹ Les Égyptiens ont notamment été hébergés dans trois appartements, dont deux étaient situés loin du site. Pour éviter des navettes quotidiennes compliquées, ils ont décidé de se rassembler dans l'appartement proche du site. Voir l'entretien avec GABALLA Ahmed Gadgaballa le 29 avril 2016.

toute autre personne effectuant un travail ou un service⁸⁰. La sanction est plus élevée si le trafiquant a autorité sur la victime (article 433 sexies du Code pénal belge).

2.2. Qu'est-ce qu'un Consortium ? Et pourquoi tant d'entreprises sont-elles nécessaires ?

En Italie, différentes entreprises peuvent signer un contrat afin de créer une organisation commune (appelée consortium) pour régler et exécuter une ou plusieurs phases de leurs activités économiques (article 2602 du Code civil italien). Le contrat de consortium vise donc à servir les intérêts d'autres sujets pour les renforcer et les rendre plus fonctionnels. En ce sens, le consortium est essentiel pour d'autres entreprises : il suppose d'autres organisations commerciales qui bénéficient des services du consortium (ministère du travail italien, consultation n° 16/2009). Toutefois, un consortium peut avoir une activité extérieure, c'est-à-dire qu'il peut mener des activités avec des tiers dans l'intérêt des entreprises-membres.

Un consortium pouvant exercer des activités extérieures est considéré comme une entité juridique autonome, distincte de ses entreprises-membres (article 2612 du Code civil italien). Selon l'article 2615 du Code civil italien, pour les obligations assumées au nom du consortium par les personnes qui le représentent, les tiers ne peuvent faire valoir leurs droits que sur le fonds du consortium. Par ailleurs, pour les obligations assumées par les organismes du consortium au nom de chaque membre du consortium, ces derniers sont solidairement responsables avec le fonds du consortium. Par conséquent, de nombreuses entreprises établies en Italie et opérant dans le secteur de la construction rejoignent un consortium pour participer à des marchés publics et signer des contrats publics ou privés pour lesquels leur responsabilité financière est généralement limitée à la valeur de leur contribution au fonds du consortium.

Gruppo Bison est soupçonné de profiter de cette réglementation en mettant en place un système de gestion des risques pour éviter toute responsabilité liée à l'activité économique exercée. Sur la base des témoignages fournis dans le dossier, Aldo Bison a *de facto* contrôlé le consortium et signé des contrats pour ses membres. Le consortium n'était responsable que des contrats signés. Les travailleurs ont été embauchés par les membres du consortium qui étaient responsables en cas de violation des droits des travailleurs. Enfin, le consortium et ses membres ont dû payer des droits pour les services fournis par M. Bison.

De même, le droit belge interdit la mise à disposition de travailleurs (article 31 § 1 loi 24.7.1987). Cette infraction a lieu lorsqu'une personne (morale ou physique) embauche des travailleurs et les met à disposition d'un tiers qui exerce alors sur eux une part de l'autorité patronale⁸¹.

Dans le droit du travail italien, la principale technique pour répondre à ces structures juridiques fictives est le principe de primauté des faits. Selon ce principe, l'employeur doit être identifié sur la base d'un examen au cas par cas de toutes les circonstances pertinentes et en s'appuyant sur des critères objectifs⁸². Par conséquent, un juge peut faire abstraction de tout arrangement contractuel qui aurait pu être convenu entre les parties, et désigner en tant qu'employeur la personne qui a *de facto* exercé le pouvoir de direction (voir Cour de cassation italienne n° 21115/2009).

Un autre moyen important pour faire face à la déresponsabilisation générée par la fragmentation d'une activité économique entre plusieurs entités juridiques différentes est la responsabilité solidaire. En Italie, l'article 29 § 2 du décret législatif n° 276/2003 instaure une responsabilité vis-à-vis de la chaîne pour le contractant et tout sous-traitant qui sont conjointement tenus de payer les salaires et cotisations sociales dus au titre de la période d'exécution du contrat, dans la limite de deux ans à compter de la résiliation du contrat. Cette règle s'applique également en cas de contrats signés par un consortium : lorsque la prestation prévue dans le contrat est exécutée par une entreprise membre du consortium et que la relation entre le premier et le second n'est pas claire, le contractant principal est, quoi qu'il en soit, responsable du paiement des salaires et des cotisations sociales des travailleurs exécutant la prestation (Tribunal de Milan n° 2928/2018 du 16.11.2018).

En Belgique, la réglementation relative à la responsabilité solidaire est beaucoup plus limitée qu'en Italie (voir ci-dessous). Afin de déterminer le caractère frauduleux d'une chaîne de sous-traitance, M. Dhaeyer suggère d'étudier la raison économique qui a conduit une entreprise à sous-traiter⁸³. En effet, une entreprise peut

⁸⁰ Voir Clesse E., *Droit pénal social*, Larcier, 2019, p. 493.

⁸¹ Voir la décision du Tribunal de Bruxelles n° 2020/2185 du 19.5.2020 qui a condamné le contractant principal pour la mise à disposition illégale de travailleurs, cette entreprise étant le véritable employeur de tous les travailleurs présents sur le chantier.

⁸² C'est également l'approche suivie par l'avocat général dans son avis sur l'affaire AFMB (26.11.2019, C-640/18, § 40).

⁸³ Voir Drahokoupil J., Introduction, dans Drahokoupil J. (ed.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI, Bruxelles, 2015, p. 9.

sous-traiter une partie de son activité soit pour bénéficier d'une expertise dont elle ne dispose pas en interne, soit pour externaliser le risque vers des entreprises moins puissantes, affaiblir la représentation des travailleurs, économiser le coût de la main-d'œuvre et rendre les contrôles plus difficiles⁸⁴. Pour les services à forte intensité de main-d'œuvre, la nature irréaliste du prix fixé dans le contrat (voir ci-dessous) est une preuve manifeste que la sous-traitance visait principalement à réaliser des économies de coûts et qu'il convient donc qu'elle fasse l'objet d'une enquête.

M. Dhaeyer a également entrepris une action préventive contre l'utilisation frauduleuse de la personnalité juridique. Il rapporte qu'en Belgique, il existe des organisations criminelles qui achètent des entreprises « en sommeil » (c'est-à-dire des entreprises qui ont cessé leurs activités) et les revendent à des personnes qui utilisent ensuite ces entreprises pour mettre à disposition des travailleurs de manière illégale, ou pour transférer des travailleurs d'une entreprise à une autre afin d'éviter une responsabilité solidaire en cas de violations des droits des travailleurs (voir ci-dessous). L'affaire Casucci, statuée par le tribunal de Charleroi (le 25 janvier 2019) et la cour d'appel de Mons (le 19 juin 2019), est un exemple manifeste d'utilisation frauduleuse de la personnalité juridique. Alfonso et Jonathan Casucci géraient une myriade d'entreprises qui embauchaient des travailleurs sans payer de cotisations sociales ; lorsque la dette sociale est devenue importante, l'entreprise a fait faillite et les travailleurs ont été transférés vers une nouvelle entreprise. Ce système a permis aux frères Casucci de contourner la responsabilité solidaire en matière de cotisations sociales (article 30 bis de la loi belge 27.6.1969) et de ne pas payer près de 3 millions d'euros de cotisations sociales.

En sa qualité de président du tribunal de commerce, M. Dhaeyer demande chaque année au registre des entreprises belge la liste des entreprises qui n'ont pas déposé leur budget annuel et ordonne leur radiation du registre⁸⁵.

2.3. Qui est l'employeur ?

L'un des principaux problèmes de l'affaire Rive Gauche concerne l'identification de l'employeur. Étant un cas de détachement de travailleurs, il faut d'abord déterminer quelle est la loi qui s'applique. En effet, ni la directive PW ni la directive EPW relatives au détachement de travailleurs ne précisent qui est l'employeur d'un travailleur détaché⁸⁶. Conformément au règlement Rome I, le problème doit être résolu en appliquant la *lex loci laboris* (c'est-à-dire la loi du pays d'origine) ; la loi du pays d'accueil peut toutefois être appliquée si elle est considérée comme des lois de police (article 9 du règlement Rome I).

Dans l'affaire Rive Gauche I, plusieurs infractions ont été contestées ; il convient donc d'appliquer des règles de conflit de droit pénal. Dans ce domaine, le principe fondamental est celui de la *lex loci delicti commissi*, c'est-à-dire l'application de la loi du lieu où le délit a été commis⁸⁷.

Le droit pénal belge prévoit une notion substantielle de l'employeur selon laquelle l'employeur est la personne qui se comporte comme un employeur (par exemple, qui donne des ordres aux travailleurs) et qui est considérée comme un employeur, indépendamment du contenu du contrat de travail (Cour d'appel de Mons, 10.12.2014, dans *Droit pénal de l'entreprise*, 2015/1, p. 79 ff.). En particulier, l'article 16 du Code pénal social belge définit comme employeur la personne qui exerce l'autorité sur les travailleurs. Par conséquent, les juges belges évaluent des faits à partir desquels ils déduisent qu'une personne a eu un comportement d'employeur, même si le contrat de travail a été signé par une autre personne (Cass. 22 avril 2015 sur www.juridat.be)⁸⁸.

Comme mentionné ci-dessus, diverses preuves dans l'affaire Rive Gauche I suggèrent qu'Aldo Bison aurait pu être le véritable employeur des travailleurs détachés⁸⁹.

⁸⁴ Lillie N., Wagner I., *Subcontracting, insecurity and posted work: evidence from construction, meat processing and ship building*, dans *Drahokoupil J.* (éd.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI, Bruxelles, 2015, p. 163.

⁸⁵ <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/contenu-de-la-bce/radiation-doffice-suite-au-non>

⁸⁶ Voir toutefois les avis de l'avocat général dans l'affaire AFMB (26.11.2019, C-610/18, § 37-40).

⁸⁷ Afin de résoudre les conflits de compétence, la décision-cadre 2009/948/JAI du Conseil du 30 novembre 2009 relative à la prévention et au règlement des conflits en matière d'exercice de la compétence dans le cadre des procédures pénales oblige l'autorité compétente d'un État membre qui « a des motifs raisonnables de croire qu'une procédure parallèle est en cours dans un autre État membre », à prendre contact avec l'autorité compétente de cet autre État membre pour obtenir confirmation de l'existence de cette procédure parallèle (article 5). Dans l'affaire Rive Gauche, aucune enquête n'a été menée par les autorités italiennes, si bien que l'autorité belge est compétente.

⁸⁸ Voir Clesse C.E., *Droit pénal social*, Larcier, 2019, p. 273.

⁸⁹ Voir l'entretien de P. Dhaeyer.

SECTION 3 :**TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AFFAIRE RIVE GAUCHE. *DIVIDE ET IMPERA***

D'après l'analyse de l'affaire Rive Gauche, il semble que des stratégies de gestion scientifique aient été mises en place pour briser la communauté des travailleurs. Comme déjà précisé, les entreprises de sous-traitance étaient, sur le papier, gérées par des ressortissants de pays tiers, chargés de trouver le personnel (souvent des compatriotes) à employer sur le chantier. Les activités étaient réparties en fonction de la nationalité des travailleurs qui, en outre, avaient des superviseurs différents. Par ailleurs, les travailleurs du même pays étaient hébergés dans le même appartement⁹⁰. De nombreux travailleurs ne parlaient pas français et seuls certains d'entre eux pouvaient communiquer en italien⁹¹. Ayant différents pays d'origine, différentes langues, différents employeurs (au moins sur le papier), la communauté des travailleurs était très fragmentée et séparée de la société d'accueil ; sur le chantier, les travailleurs se regroupaient principalement en fonction de leur nationalité. D'ailleurs, la manifestation lors de laquelle des travailleurs étaient montés sur une grue avait été organisée par un groupe d'Égyptiens, les ressortissants de ce pays ayant subi les pires conditions de travail et de vie⁹².

Les quelques travailleurs belges présents sur le site étaient des cadres ou des superviseurs engagés par Valens et Duchene⁹³ ; les quelques travailleurs italiens étaient des personnes de confiance de Gruppo Bison. Toutes les autres activités étaient exercées par des Roumains, des Égyptiens, des Kosovars et des Albanais⁹⁴, dont certains avaient déjà été embauchés par M. Bison⁹⁵. Les techniques de regroupement adoptées à Rive Gauche favorisent la « ghettoïsation » des travailleurs et contribuent au développement de comportements xénophobes tout en détruisant toute forme d'organisation collective (voir ci-dessous)⁹⁶.

Au cours de l'enquête, un travailleur égyptien a indiqué qu'il ne pouvait pas trouver d'emploi en Italie et qu'il était donc heureux de travailler en Belgique, lorsqu'il a été contacté par M. Jahaj (la personne responsable de l'embauche de salariés pour Edil B&G et DG Costruzioni)⁹⁷. D'autres ouvriers présents sur le site Rive Gauche avaient été transférés par M. Bison depuis un chantier à Liège⁹⁸. Certains travailleurs arrivés d'Égypte étaient passés par l'Italie uniquement dans le but d'obtenir le permis de travail avant d'être immédiatement détachés en Belgique⁹⁹. De nombreux travailleurs avaient été engagés pendant quelques mois en CDD et transférés d'une entreprise sous-traitante à une autre¹⁰⁰. Dans la mesure où en Italie, le renouvellement du permis de travail nécessite l'existence d'un contrat de travail, les travailleurs des pays tiers étaient extrêmement dépendants des offres d'emploi de M. Bison. Ces travailleurs dépendaient également de lui pour les conditions de travail et de vie en Belgique.

3.1. Heures supplémentaires, non-paiement et autres violations

Depuis juin 2015, les ouvriers ont dû travailler plusieurs heures supplémentaires afin de terminer les travaux à temps (c'est-à-dire pour respecter les délais établis dans le contrat entre Valens-Duchene et Consorzio Edile)¹⁰¹. Les heures supplémentaires n'étaient souvent pas rémunérées car Valens-Duchene ne versait que des acomptes à Consorzio Edile et ce dernier ne transférait pas assez d'argent à ses sous-traitants¹⁰². En outre, en mars 2016, Edil B&G n'a reçu aucun paiement et n'a donc pas pu payer ses travailleurs¹⁰³.

⁹⁰ Voir le dossier Rive Gauche I.

⁹¹ Selon Carlo Briscolini, une connaissance de la langue locale sur le chantier est souvent très importante pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs.

⁹² Voir l'entretien de C. Briscolini.

⁹³ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

⁹⁴ Entre 95 et 108 ouvriers étaient employés sur le site selon M. Jahaj (entretien du 28 avril 2016, dossier Rive Gauche I).

⁹⁵ Voir l'entretien de GABALLA Ahmed Gadgaballa du 29 avril 2016.

⁹⁶ Voir l'entretien de Carlo Briscolini.

⁹⁷ Voir l'entretien de GABALLA Ahmed Gadgaballa du 29 avril 2016.

⁹⁸ Voir l'entretien de Besnik Nimanaj du 4 mai 2016 (dossier Rive Gauche I).

⁹⁹ Voir l'entretien de C. Briscolini. Voir aussi Brachini N. et Galossi E., *Studio di caso sul settore edile*, Ride project, 2014, p. 7.

¹⁰⁰ Voir l'entretien de C. Briscolini et les positions de Badawi Mahmoud Awad Medhat et Khalaf Nabil dans les documents fournis par l'INPS (Institut italien de sécurité sociale).

¹⁰¹ Selon M. Jahaj (entretien du 28 avril 2016, dossier Rive Gauche I), au 31 mars 2016, 80 000 heures supplémentaires avaient été fournies en sus de la quantité établie dans le contrat entre Consorzio Edile et Valens-Duchene. GABALLA Ahmed Gadgaballa a déclaré avoir travaillé de 7 h à 23 h (entretien du 29 avril 2016, dossier Rive Gauche I). Voir aussi l'entretien de C. Briscolini.

¹⁰² Voir l'entretien de C. Briscolini.

¹⁰³ Voir les entretiens de M. Jahaj du 28 avril 2016 et de M. Secchiati du 21 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

Cette situation était bien connue d'Aldo Bison qui avait déjà demandé en août 2015 à M. Giannetti de vérifier le nombre exact d'heures supplémentaires ; en novembre 2015, M. Giannetti avait communiqué à M. Bison le résultat de son enquête. Cependant, M. Bison, pressé par Valens-Duchene de respecter les délais fixés dans le contrat¹⁰⁴, ordonna à MM. Secchiati et Giannetti de continuer à recourir aux heures supplémentaires afin de terminer le chantier à temps¹⁰⁵.

Face au mécontentement des travailleurs, fin mars 2016, M. Jahaj a demandé à Valens, Duchene, Edil B&G, DG Costruzioni et Consorzio Edile la tenue d'une réunion. Le 7 avril 2016, Emmanuel Franc (directeur du site de Valens-Duchene) informe M. Giannetti que de nombreux travailleurs n'ont pas été payés. Comme déjà mentionné, la boîte de Pandore s'est ouverte le 14 avril 2016 lorsque les sept Égyptiens sont montés au sommet de la grue en guise de protestation.

3.2. Quelle protection sociale pour les travailleurs détachés ?

L'*Auditorat du travail* a indiqué que tous les travailleurs détachés étaient déclarés via la Limosa et disposaient du formulaire A1¹⁰⁶. Cependant, nous ne savons pas encore précisément si les cotisations sociales ont réellement été payées en Italie car l'ONSS (office national de sécurité sociale belge) n'a reçu aucune réponse de la part de l'INPS. Par conséquent, une décision d'enquête européenne (n° 247/18) a été envoyée le 25 juin 2018 à l'Autorité judiciaire internationale de Venise (dossier n° 034/18)¹⁰⁷.

La communication difficile entre les autorités de sécurité sociale italiennes et belges aurait pu entraîner de graves problèmes lorsqu'un travailleur kosovar (Nazmi Gjocaj, employé par DG Costruzioni) a eu un accident de travail et que l'hôpital de Charleroi a menacé de ne plus le prendre en charge au motif qu'il ne pouvait pas prouver disposer d'une assurance italienne¹⁰⁸. Le problème a été résolu grâce à l'intervention de la FGTB et de la CSC : les deux syndicats belges se sont rendus à l'hôpital accompagnés des médias pour rendre compte de l'affaire ; après la diffusion de l'émission de télévision, l'hôpital de Charleroi a décidé de garantir toute l'assistance nécessaire au travailleur¹⁰⁹.

Afin de faciliter l'échange d'informations sur les questions de sécurité sociale, MM. Clesse, Dascotte et Dhaeyer ont réclamé une base de données européenne des formulaires A1 et une interconnexion des bases de données nationales de sécurité sociale¹¹⁰.

Si le cas d'un faux détachement de travailleurs s'avère fondé, l'ONSS devrait demander à l'INPS de supprimer les formulaires A1 afin d'affilier les travailleurs au régime belge de sécurité sociale. Cependant, il pourrait également arriver que l'ONSS ne demande rien¹¹¹ : en effet, l'ONSS est consciente qu'elle ne pourrait percevoir aucune cotisation sociale (surtout si les cotisations sociales n'avaient pas été payées en Italie) et qu'elle devrait de toute façon fournir des prestations sociales, en raison du principe d'automaticité¹¹². Si ce scénario se révèle être vrai, le coût du faux détachement serait entièrement subi par les travailleurs qui seraient également privés des traitements sociaux dus.

3.3. Abandonner la lutte

Comme évoqué précédemment, le principal problème de l'affaire Rive Gauche concernait le non-paiement des rémunérations. Sollicité par les autorités belges pour justifier des paiements des travailleurs¹¹³, l'avocat de M. Bison a présenté en mars 2017 plusieurs documents signés par la quasi-totalité des travailleurs employés sur le chantier Rive Gauche, dans lesquels ils déclaraient avoir perçu l'intégralité des salaires et des frais

¹⁰⁴ Le centre commercial Rive Gauche aurait dû être inauguré en novembre 2016 mais un retard avait été annoncé dès mars 2016 (<https://www.lalibre.be/regions/hainaut/charleroi-le-centre-commercial-rive-gauche-n-ouvrira-pas-en-novembre-56e01eb535708ea2d3664055>). Sur la pression que le contractant principal peut exercer sur le ou les sous-traitants afin de respecter les délais fixés, en menaçant également de résilier le ou les contrats, voir la décision du Tribunal de Bruxelles n° 2020/2185 du 19.05.2020.

¹⁰⁵ Entretien de M. Secchiati le 21 janvier 2019 (dossier Rive Gauche I).

¹⁰⁶ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

¹⁰⁷ Une décision d'enquête européenne est un moyen d'obtenir des éléments de preuve situés dans un autre État membre faisant l'objet d'une enquête pénale (voir la directive 2014/41).

¹⁰⁸ https://www.rtf.be/info/regions/hainaut/detail_chantier-rive-gauche-a-charleroi-un-macon-kosovar-hospitalise-sans-couverture-sociale?id=9279512

¹⁰⁹ Voir l'entretien de C. Briscolini.

¹¹⁰ MM. Clesse et Dascotte ont également souligné que dans le cadre de leurs activités ils découvrent de nombreux formulaires A1 modifiés illégalement par l'employeur (modifiant la durée ou le chantier) ou non émis par l'autorité compétente. En outre, selon M. Clesse, « l'effet rétroactif du formulaire A1 est une porte ouverte à la fraude ».

¹¹¹ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

¹¹² Selon ce principe, un travailleur a le droit de recevoir une prestation sociale même si l'employeur n'a pas payé de cotisation sociale.

¹¹³ Voir la demande de Caroline Vandeloise (inspectrice sociale) à l'avocat de M. Bison le 13 janvier 2017 et le 21 février 2017 (dossier Rive Gauche I).

d'hébergement, calculés selon les conventions collectives belges, et que leur employeur ne leur devait pas d'argent pour le travail qu'ils avaient effectué sur le site Rive Gauche¹¹⁴. Hélas, il n'a pas été possible de parler à un travailleur pour vérifier si ces déclarations correspondaient à la réalité ou si elles n'avaient été publiées que pour garder la possibilité d'une future embauche de la part de Gruppo Bison. Comme déjà mentionné, de nombreux travailleurs étaient des ressortissants de pays tiers dont le permis de travail en Italie dépendait de l'existence d'un contrat de travail. La vulnérabilité de ces travailleurs a été dénoncée par de nombreuses recherches¹¹⁵. Encore une fois, rien de nouveau¹¹⁶.

Doutant de la véracité des déclarations des travailleurs, les inspecteurs sociaux belges ont accusé M. Bison de violation de l'article 5 de la loi 12.4.1965 et de l'article 162 du Code pénal social belge qui obligent à verser la rémunération par virement bancaire, et ont demandé aux inspecteurs du travail italiens via IMI de vérifier la validité des documents fournis et le paiement des cotisations sociales relatives aux rémunérations. La réponse n'était pas encore disponible dans le dossier lors de sa consultation (29 novembre 2019), autre preuve du long délai nécessaire aux enquêtes transnationales¹¹⁷.

Il faut également mentionner que, selon l'article 2113 du Code civil italien, « les renonciations et les transactions, qui ont pour objet les droits des travailleurs prévus dans des dispositions obligatoires de la loi et des conventions collectives, ne sont pas valides ». Toutefois, pour annuler une renonciation, un travailleur doit poursuivre l'employeur en justice. Cela n'a pas été le cas dans l'affaire Rive Gauche.

SECTION 4 :

REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET SYNDICATS DANS L'AFFAIRE RIVE GAUCHE

Les pratiques de sous-traitance entraînent des conséquences très nuisibles vis-à-vis des communautés de travailleurs. En effet, l'activité économique est fragmentée entre différentes entités juridiques et cela entrave la présence de représentants des travailleurs (par exemple, en empêchant d'atteindre les seuils requis pour la création d'un comité d'entreprise). En outre, les travailleurs engagés par différents employeurs, même s'ils sont employés sur le même chantier, sont difficiles à organiser, car ils peuvent bénéficier de diverses conditions de travail (y compris de conventions collectives différentes)¹¹⁸ et peuvent donc avoir des intérêts différents. Dans le secteur de la construction, la fragmentation de la communauté des travailleurs est également mise en évidence par la présence généralisée de travailleurs précaires, un pourcentage élevé de migrants et la courte durée des chantiers. Ce phénomène est évidemment accru en cas de détachement de travailleurs qui ne parlent pas la même langue et ne sont généralement pas bien intégrés dans le pays d'accueil¹¹⁹.

Dans l'affaire Rive Gauche, il n'y avait ni représentant des travailleurs sur site, ni dans les entreprises de sous-traitance en raison de leur faible nombre de salariés¹²⁰. Malgré l'absence de représentants des travailleurs, la FGTB et la CSC ont organisé le 24 juin 2015 une « visite surprise du site » pour enquêter sur ce qui se passait sur le chantier¹²¹. Deux stratégies ont été adoptées dans cette action : d'un côté, des délégués syndicaux parlant les langues utilisées par les travailleurs ont été employés et des dépliants informatifs traduits dans

¹¹⁴ Voir les documents transmis par M. Van Cutsem le 29 mars 2017. Des déclarations similaires ont été envoyées par l'avocat d'Edil Nadia le 29 novembre 2017.

¹¹⁵ *Détachement des travailleurs : Améliorer les collaborations entre les partenaires sociaux et les autorités publiques en Europe. Synthèse générale*, p. 8 ; FRA, *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives*, Bureau des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2019 ; FRA, *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights*, Bureau des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2015.

¹¹⁶ La vulnérabilité des ressortissants des pays tiers était également évidente lors des arrestations préventives ordonnées par le juge d'instruction : M. Giannetti a été libéré après quelques jours ; M. Jahaj est resté en prison plus longtemps puis a été sommé de quitter le territoire belge, une décision ensuite suspendue par le Conseil belge du Contentieux des Étrangers (décision n° 167 167 du 3.5.2016 dans l'affaire n° 188041/III).

¹¹⁷ Voir l'entretien de P. Dhaeyer.

¹¹⁸ Selon le contrôle effectué par Michel Roulet (inspecteur social) le 1er mars 2017 (dossier Rive Gauche I), Gruppo Bison appartient à la *Commission paritaire* (CP) 200, DG Construzioni, Edil B&G, Edil 2004 et Edil Nadia di Bouraouya appartiennent à la CP 124.

¹¹⁹ Berntsen L., Lillie N., *Hypermobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites*, dans *Economic and Industrial Democracy* 2014, p. 2 et 15 ; Caro E., Berntsen L., Lillie N., Wagner I., *Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector*, dans *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2015, 41(10), pp. 1600-1620.

¹²⁰ Voir l'entretien de Giovanni Facca (Fillea Cgil, syndicat italien du secteur de la construction) le 7 janvier 2020. En Italie, une représentation des travailleurs peut être constituée dans les établissements employant plus de 15 travailleurs ou dans les entreprises de plus de 60 travailleurs (articles 19 et 35 de la loi 300/1970).

¹²¹ Lors d'une « action surprise », les syndicats entrent sur le chantier sans annoncer préalablement leur action et recueillent des informations sur les conditions de travail des ouvriers. Sur la nécessité d'éviter de prévenir l'employeur de l'inspection à venir, voir FRA, *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections*, 2018, avis n° 9).

ces langues ont été distribués ; de l'autre, des journalistes de télévision ont été impliqués afin de diffuser les résultats de l'enquête. Cette stratégie du « name and shame » est généralement utilisée par les syndicats belges pour sensibiliser à grande échelle à l'exploitation des travailleurs¹²². Cependant, la mauvaise publicité est souvent de courte durée : en l'espèce, lors de l'ouverture du centre commercial en mars 2017, seuls MM. Briscolini (FGTB) et Moreau (CSC) se sont souvenus des violations des droits de plusieurs travailleurs sur le chantier¹²³.

Après avoir constaté que de nombreux travailleurs n'avaient pas été payés et que la réglementation belge sur le temps de travail n'avait pas été respectée, la FGTB et la CSC en ont informé Valens-Duchene et le groupe St. Lambert le 3 juillet 2015 et dénoncé ces faits auprès de la commune et de l'*Auditorat du travail*¹²⁴. Cependant, Valens-Duchene a répondu qu'« elle a été surprise car les autorités compétentes avaient effectué plusieurs contrôles sur le chantier et aucune irrégularité n'avait été dénoncée »¹²⁵. De même, l'*Auditorat du travail* n'a effectué aucun contrôle et n'a pas émis de notification pour faire jouer la responsabilité solidaire¹²⁶.

Lors de l'ouverture de la boîte de Pandore, la CSC et la FGTB ont joué un rôle-clé : alertées la veille de l'idée des Égyptiens d'organiser une manifestation, elles sont immédiatement arrivées sur place le 14 avril 2016 ; elles ont calculé les salaires impayés et participé aux négociations avec les inspecteurs du travail, M. Bison et Valens-Duchene. La FGTB a également décidé de participer au procès pénal¹²⁷, demandant réparation pour les dommages causés par les violations de la législation belge relative au temps de travail (articles 138-146 du Code pénal social belge), à la rémunération (article 3-18 de la loi belge sur la protection salariale du 12 avril 1965), au détachement des travailleurs (loi belge sur le détachement des travailleurs du 5 mars 2002) et à la traite des êtres humains (article 433 quinquies du Code pénal belge).

Un aspect positif de l'affaire Rive Gauche concerne la bonne coopération entre syndicats belges et italiens. MM. Briscolini (FGTB) et Moreau (CSC) ont reçu de la part de Giovanni Facca (Fillea Cgil) les fiches de paie des travailleurs et les conventions collectives italiennes. Par ailleurs, par l'intermédiaire d'Inca Cgil¹²⁸, la FGTB et la CSC ont reçu les documents des travailleurs disponibles dans la base de données de l'INPS.

Un aspect négatif de l'affaire est qu'aucun des travailleurs impliqués n'était membre d'un syndicat avant l'ouverture de la boîte de Pandore et qu'aucun d'entre eux n'est devenu membre par la suite¹²⁹. Seuls 7 travailleurs (tous Égyptiens) ont participé au procès pénal, réclamant une indemnisation pour les dommages. Personne ne sait où vivent ou travaillent désormais les autres travailleurs : après avoir fourni la déclaration à l'avocat de M. Bison, ils ont disparu de l'enquête et aucun des syndicats belges et italiens impliqués dans l'affaire n'a plus eu de contact avec eux.

Enfin, il convient de mentionner que les partenaires sociaux belges ont récemment renforcé le contrôle des pratiques de sous-traitance sur les chantiers, en mettant en place un « système d'alerte ». Compte tenu du statut de délégation syndicale adopté le 19 novembre 2015, l'employeur doit communiquer chaque mois aux délégués syndicaux des informations concernant les sous-traitants (leur identité, la durée des contrats, le lieu où ils opèrent, les activités qu'ils exercent, le nombre de travailleurs engagés, les contrats de travail précaires utilisés) (article 15). Par ailleurs, les syndicats belges forment leurs délégués aux techniques d'approche des travailleurs sur le chantier et d'acquisition d'informations utiles pour d'éventuelles futures enquêtes¹³⁰. Cette formation est fondamentale pour surmonter les difficultés rencontrées par les syndicats lors des contacts avec les travailleurs détachés et identifiées par de nombreuses études¹³¹.

¹²² C.E. Clesse et J.F. Dascotte ont rapporté qu'il arrive que des audits supplémentaires sur la chaîne de sous-traitance soient parfois mis en place par les principaux contractants ou par les clients pour éviter une publicité négative dans les médias.

¹²³ https://www.rtbfb.be/info/regions/hainaut/detail_le-bout-du-tunnel-pour-rive-gauche-a-charleroi-mais-a-quel-prix?id=9544572

¹²⁴ Voir le courrier écrit par C. Briscolini.

¹²⁵ Voir l'échange de courrier dans le dossier Rive Gauche I.

¹²⁶ Voir l'entretien de C. Briscolini.

¹²⁷ Selon l'article 8ter de la loi belge sur le détachement des travailleurs (loi du 5.3.2002), les syndicats peuvent tenter une action en justice en cas de violation des droits des travailleurs détachés. Les syndicats n'ont pas besoin de l'accord d'un travailleur détaché.

¹²⁸ Inca Cgil dispose d'un réseau de bureaux, dont un en Belgique, pour aider les travailleurs à l'étranger.

¹²⁹ Selon Giovanni Facca (entretien du 7 janvier 2020), deux membres de la famille des travailleurs exploités ont contacté une fois Fillea mais le syndicat n'a pas pu intervenir car aucun travailleur n'avait demandé de l'aide.

¹³⁰ Voir l'entretien de C. Briscolini.

¹³¹ *Détachement des travailleurs : Améliorer les collaborations entre les partenaires sociaux et les autorités publiques en Europe. Synthèse générale*, p. 9 et 13.

Chronologie de l'affaire Rive Gauche

- Depuis juin 2015** ● Les travailleurs font des heures supplémentaires non rémunérées.
- 24 juin 2015** ● Visite surprise de la FGTB et de la CSC sur le site. Constatation que de nombreux travailleurs n'avaient pas été payés et que la réglementation belge sur le temps de travail n'avait pas été respectée.
- 3 juillet 2015** ● La FGTB et la CSC dénoncent ces faits à la commune et à l'Auditorat du travail et en informent Valens-Duchene et le Groupe St. Lambert.
- Novembre 2015** ● Les heures supplémentaires non payées sont quantifiées mais Bison (directeur technique Consorzio Edile), pressé par Valens-Duchene, ordonne de poursuivre les équipes d'heures supplémentaires afin de terminer le chantier dans les temps.
- Mars 2016** ● M. Jahaj (ouvrier de construction d'origine égyptienne) demande une réunion avec Valens, Duchene, Edil B&G, DG Costruzioni et Consorzio.
- 7 avril 2016** ● Emmanuel Franc (chef de chantier de Valens - Duchene) informe le Grupo Bison que de nombreux ouvriers n'ont pas été payés.
- 14 avril 2016** ● Des travailleurs égyptiens montent sur une grue et menacent de sauter. Valens-Duchene intervient et paie immédiatement les travailleurs égyptiens.
- 20 avril 2016** ● La DG Costruzioni envoie la liste des travailleurs non payés au Consorzio edile.
- 28 avril 2016** ● M. Bison signe un accord pour mettre fin au contrat entre Consorzio edile et Valens-Duchene : Consorzio edile est ainsi solidairement tenu de payer 77 travailleurs engagés par DG Costruzioni et Edil B&G. En outre, Gruppo Bison est solidairement responsable d'une astreinte du Consorzio edile à Valens-Duchene.
- Par la suite, Valens-Duchene sous-traite à AB Construction (Rive Gauche II) la finition du chantier.**
- 25 avril - 18 mai 2016** ● Les travailleurs sont partiellement payés.
- Mars 2017** ● L'avocat de M. Bison présente des documents dans lesquels tous les travailleurs déclarent avoir reçu tous les salaires.
- 9 mars 2017** ● Le centre commercial ouvre ses portes.

SECTION 5 :

MESURES CORRECTIVES ET SANCTION : QUEL EST LE RÔLE DU CONTRACTANT PRINCIPAL ?

Le régime de sous-traitance du site Rive Gauche et les nombreuses violations présumées posent inévitablement la question du rôle du contractant principal. Valens et Duchene étaient-ils au courant de ce qui s'est passé sur le chantier ? Ont-ils fait quelque chose pour éviter les irrégularités ?

Un premier aspect concerne le prix établi dans le contrat entre l'*association momentanée* et Consorzio Edile. Comme l'explique le juge qui a instruit le dossier¹³², il est nécessaire de vérifier la « nature réaliste » du prix établi dans le contrat entre le contractant et le sous-traitant. En effet, dans de nombreux cas, le contractant sait que le prix ne permet pas au sous-traitant de respecter le droit du travail et de la sécurité sociale, c'est-à-dire que le prix est « manifestement déraisonnable ». Dans d'autres cas, le prix est « réaliste » mais un tiers perçoit une partie de l'argent. Selon Paul Dhaeyer, la première hypothèse est très difficile à prouver¹³³. Ceci est principalement dû au fait que de nombreuses violations du droit du travail belge sont punies d'une sanction pénale ; il est donc toujours nécessaire de prouver qu'il y a eu une négligence ou une faute intentionnelle.

Les personnes interrogées sur l'affaire Rive Gauche avaient des avis différents quant à la nature réaliste du prix. M. Dascotte n'a constaté aucune anomalie dans le contrat entre l'*association momentanée* et Consorzio Edile. Selon l'*Auditorat du Travail*, l'affaire Rive Gauche appartient au groupe de cas dans lequel « la nature réaliste » du prix est avérée mais un tiers (Gruppo Bison) a reçu une grosse somme d'argent¹³⁴. Cet avis est conforté par la déclaration de M. Franc, selon lequel Valens-Duchene aurait reçu plusieurs offres, encore moins chères que celle de Consorzio Edile, et aurait décidé de sous-traiter à ce dernier parce qu'elle appréciait la qualité des travaux de Gruppo Bison¹³⁵. M. Briscolini a quant à lui considéré que le prix établi dans le contrat entre Valens-Duchene et Consorzio Edile n'était pas réaliste¹³⁶. En conséquence, la FGTB a décidé de réclamer à Valens et Duchene une indemnité pour non-paiement des salaires (article 162 du Code pénal social belge), Duchene étant considéré comme coresponsable avec Gruppo Bison (article 109 du Code pénal social belge).

M. Dhaeyer a également expliqué que les juges enquêtent rarement sur le contractant principal afin d'éviter des « dossiers gigantesques » qui pourraient être trop complexes à traiter et donc augmenter le risque qu'ils n'aboutissent pas¹³⁷. Les « dossiers gigantesques » sont également problématiques car ils pourraient empêcher un inspecteur du travail d'atteindre son quota annuel d'inspections réalisées¹³⁸.

Un autre mécanisme pour rendre le contractant principal responsable de ce qui se passe dans la chaîne de sous-traitance est la responsabilité solidaire. La législation belge sur la responsabilité solidaire dans le secteur de la construction (art. 35/6/3 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs du 12.4.1965) ne régleme que une responsabilité *pro-future* et autorise une solution « d'effacement »¹³⁹. Selon cette réglementation, un client, un contractant ou un sous-traitant est solidairement responsable du paiement des salaires des travailleurs employés dans les travaux de construction uniquement s'il ne dispose pas d'une déclaration écrite prouvant qu'il a communiqué à l'autre partie contractante l'adresse du site internet du *Service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale* dans lequel sont reprises les informations relatives aux rémunérations, et si l'autre partie contractante n'a pas certifié qu'elle a payé et paiera les salaires dus. Toutefois, un client, un

¹³² Voir l'entretien de Paul Dhaeyer.

¹³³ Dans l'affaire Casucci (tribunal de Charleroi, arrêt du 25 janvier 2019 et cour d'appel de Mons n° 339/19 du 19 juin 2019), le salaire horaire fixé dans les principaux contrats était compris entre 26 et 28 €, largement inférieur au salaire horaire légal (45 €). Mais ni le tribunal de Charleroi ni la cour d'appel de Mons n'ont condamné les contractants principaux.

¹³⁴ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

¹³⁵ Entretien d'Emmanuel Franc le 4 juin 2019 (Dossier Rive Gauche I).

¹³⁶ Selon l'analyse de la FGTB, le contrat entre Consorzio Edile et Valens-Duchene a établi un coût de main-d'œuvre de 18,08 euros de l'heure (voir l'annexe 7 des documents fournis par C. Briscolini et l'entretien mené avec lui). Sur la base de la Convention collective nationale belge pour le secteur de la construction (CP 124), le coût horaire du travail devrait varier entre 35 et 40 €.

¹³⁷ Voir l'entretien de Paul Dhaeyer.

¹³⁸ Selon Marianne Thomas (juge belge), chaque année un inspecteur du travail belge doit effectuer 100 inspections (procès-verbaux) et ce résultat peut être atteint plus facilement en gérant de petits dossiers (<https://medorcoop/nos-series/mon-travail-mon-enfer/une-claque-historique-pour-un-g%C3%A9ant-de-la-construction/?full=1#continuer-a-lire>).

¹³⁹ Le droit belge établit également trois autres régimes de responsabilité solidaire : un règlement général sur la responsabilité solidaire en matière salariale (art. 35 loi du 12.4.1965), une responsabilité solidaire en matière de travail illégal des ressortissants de pays tiers (article 35/7 et suivants de la loi du 12.4.1965), et une responsabilité solidaire en matière de cotisations sociales (article 30 bis de la loi du 27.6.1969). Voir Gratia M., Lutte contre la fraude sociale et mécanisme de responsabilité solidaire : synthèse et actualité, dans Orientations 2013/4, p. 2.

contractant ou un sous-traitant peut être tenu solidairement responsable du paiement des salaires s'il sait que l'autre partie contractante ne paie pas tout ou partie des salaires dus à ses travailleurs. Dans ce cas, la responsabilité du client, du contractant et du sous-traitant ne commence qu'après expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au moment où ils ont eu connaissance du non-paiement, c'est-à-dire que la responsabilité ne s'applique qu'aux dettes salariales futures. Habituellement (mais pas nécessairement), ce moment correspond au moment où le client, le contractant ou le sous-traitant reçoit la notification de l'inspecteur social qui communique l'infraction. Pendant ces 14 jours, afin d'éviter toute responsabilité, le client, le contractant et le sous-traitant peuvent mettre fin au contrat, transférer les travailleurs vers une nouvelle entreprise (parfois détenue par la même personne que celle qui possédait l'ancienne entreprise sous-traitante), et signer un nouveau contrat avec cette entreprise. Pour cette raison, le client et le contractant principal demandent souvent d'insérer dans le contrat une clause selon laquelle ils peuvent résilier le contrat si le contractant ou le sous-traitant ne paie pas ses travailleurs.

En raison de cette solution « d'effacement », « l'absence de jurisprudence concernant le régime de responsabilité » en Belgique n'est pas surprenante¹⁴⁰. Selon M. Clesse, « la responsabilité solidaire ne fonctionne en Belgique que si elle est appliquée à un imbécile qui ne comprend rien »¹⁴¹. Selon lui, ainsi que selon Paul Dhaeyer et Carlo Briscolini, la réglementation belge sur la responsabilité solidaire devrait être réformée afin de renforcer la responsabilité du contractant principal pour ce qui se passe tout au long de la chaîne de sous-traitance. Cependant, le principal problème de la réforme de la responsabilité solidaire en Belgique est dû au fait que de nombreuses violations des droits des travailleurs sont punies d'une sanction pénale ; par conséquent, afin de condamner un client, un contractant ou un sous-traitant comme coresponsables d'une violation commise par un contractant ou un sous-traitant, sa faute ou sa négligence délibérée doit être prouvée¹⁴².

Dans l'affaire Rive Gauche, Valens-Duchene a été saisie par les inspecteurs du travail le 14 avril 2016 (quand les Égyptiens sont montés au sommet de la grue) ; le 28 avril 2016, Valens-Duchene a mis fin au contrat avec Consorzio Edile. En effet, l'article 15 du contrat entre Valens-Duchene et Consorzio Edile réglementait expressément la possibilité pour le contractant de résilier le contrat en cas de violations des droits des travailleurs commises par le sous-traitant, obligeant également ce dernier à payer une pénalité¹⁴³. En outre, l'article 19 co. 7 permettait au contractant de payer les travailleurs engagés par Consorzio Edile ou d'autres entreprises de sous-traitance, dans le cas où il était informé des violations par ce dernier de l'obligation de verser la rémunération due. Valens-Duchene a ensuite été autorisée à déduire des factures de Consorzio Edile ce qui avait été payé aux travailleurs (article 19 co. 8).

La rupture du contrat entre Valens-Duchene et Consorzio Edile n'a pas empêché l'apparition de nouvelles questions concernant la rémunération et les conditions de travail des travailleurs et reproduit, encore et encore, les pratiques de sous-traitance : en effet, Valens-Duchene a sous-traité à une autre entreprise qui détachait sur le site des travailleurs qui, à l'époque déjà, se plaignaient de ne pas être payés¹⁴⁴. Par conséquent, la loi belge sur la responsabilité solidaire non seulement ne protège pas les droits des travailleurs, mais augmente la possibilité qu'ils soient violés à cause de la multiplication des pratiques de sous-traitance.

5.1. Le dispositif de surveillance sur le chantier

Sur le site Rive Gauche, Valens-Duchene a mis en place le système électronique d'enregistrement de présence instauré par la loi belge relative à la santé et à la sécurité au travail (articles 31bis- 31sexies de la loi du 4 août 1996). Selon ce système, pour entrer sur le site, chaque travailleur doit disposer d'une carte (le ConstruBadge) grâce à laquelle il signale sa présence. Cette carte est un outil de certification personnalisé des travailleurs, qui contient des données électroniques visibles et stockées en toute sécurité visant à attester des informations permettant d'identifier le travailleur et son employeur¹⁴⁵. Sur le site Rive Gauche, il semblerait que chaque travailleur disposait d'une carte¹⁴⁶.

¹⁴⁰ Rocca M., Vrijssen A., *Climbing the chain: the Belgian system of joint liability for the payment of wages*, dans *Labour and Social Security Journal*, 2020, p. 14.

¹⁴¹ Voir l'entretien avec E. Clesse et J.F. Dascotte.

¹⁴² Voir l'entretien de P. Dhaeyer. M. Dhaeyer suggère d'introduire une responsabilité solidaire totale en cas de fraude évidente, par exemple lorsque le prix établi dans le contrat est si bas qu'une personne sensée peut constater la violation des droits des travailleurs. En cas de fraude manifeste, la charge de la preuve de la faute ou de la négligence délibérée serait partiellement inversée, c'est-à-dire que le contractant devrait démontrer sa bonne foi.

¹⁴³ Voir le contrat signé entre Valens-Duchene et Consorzio Edile dans le dossier Rive Gauche I.

¹⁴⁴ Voir le dossier Rive Gauche II.

¹⁴⁵ Voir Briganti F., Machalska M., Steinmeyer H.D., Buelen W., *Social identity cards in the european construction industry*, 2015, p. 11.

¹⁴⁶ Voir l'entretien avec E. Franc du 4 juin 2019 (dossier Rive Gauche I).

La loi belge sur la santé et la sécurité au travail impose également à toutes les entreprises présentes sur le lieu de travail, une obligation de coopérer à la mise en œuvre des dispositions de sécurité et de santé, de coordonner leurs actions en matière de protection et de prévention des risques professionnels et d'échanger des informations (article 7 loi 4.8.1996)¹⁴⁷. En outre, le contractant doit fournir des informations sur les risques professionnels aux sous-traitants, coordonner les actions des sous-traitants et vérifier que ces derniers respectent leurs obligations en matière de santé et de sécurité et que leurs travailleurs sont correctement formés (article 9 § 1 loi 4.8.1996).

Comme l'a constaté le juge d'instruction, de nombreux travailleurs du chantier Rive Gauche n'ont pas été formés pour effectuer leur travail et la qualité du travail fourni était très faible¹⁴⁸. De plus, MM. Clesse et Dascotte ont remarqué que certains travailleurs n'avaient pas l'équipement de travail requis et que certains accidents de travail n'étaient pas dénoncés.

La loi belge sur la santé et la sécurité au travail impose également d'insérer dans les contrats et contrats de sous-traitance une clause qui oblige le contractant ou le sous-traitant à adopter les mesures de santé et de sécurité nécessaires en cas de violation par le sous-traitant de ses obligations (article 9 § 2). Cette possibilité a été expressément mentionnée dans le contrat entre Valens-Duchene et Consorzio Edile (article 12 co. 3)¹⁴⁹.

Dans ce contrat, Valens-Duchene a également demandé à Consorzio Edile de communiquer la liste des travailleurs présents sur le chantier (article 19 co. 2) et de fournir des copies du formulaire Limosa, du formulaire A1 et de l'assurance accidents du travail pour chaque travailleur présent sur le chantier (article 19 co. 6). Ces obligations ont été imposées pour respecter les exigences légales. En effet, la loi oblige le client et le contractant à vérifier que le contractant ou le sous-traitant ont correctement fait la déclaration Limosa (article 137 de la loi-programme du 27.12.2006). Le contractant a également l'obligation de communiquer à l'ONSS la liste des entreprises de sous-traitance (*Déclaration unique de chantier*)¹⁵⁰. Au contraire, l'émission des formulaires A1 est liée à la nécessité d'éviter la responsabilité solidaire du paiement des cotisations sociales établie par l'article 30 bis de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs. Cet article considère que le client et le contractant sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales dues par le contractant ou le sous-traitant si ce dernier avait des dettes sociales lors de la signature du contrat. Afin de vérifier l'existence de dettes sociales, le client et le contractant doivent consulter une base de données sur la sécurité sociale. La règle ne s'applique pas en cas de détachement, si l'entreprise en question fournit un formulaire A1¹⁵¹. Afin de renforcer la réglementation sur la responsabilité solidaire en cas de détachement, MM. Clesse, Dascotte et Dhaeyer ont proposé de mettre en place l'interconnexion des bases de données nationales de sécurité sociale, afin qu'il soit possible de vérifier en temps réel si une entreprise étrangère a payé des cotisations sociales.

Afin d'éviter la responsabilité solidaire pour le paiement des cotisations sociales, Valens-Duchene a imposé à Consorzio Edile de ne pas sous-traiter à des entreprises ayant des dettes sociales et fiscales (article 20 co. 2 du contrat) et de fournir une déclaration attestant que Consorzio Edile et ses sous-traitants n'ont pas de dettes sociales ou fiscales¹⁵². Le contrat précisait également qu'en cas de dettes sociales ou fiscales imputées à Consorzio Edile, Valens-Duchene était autorisée à retirer le montant correspondant de ses factures et que Consorzio Edile était tenu de faire de même en cas de dettes sociales ou fiscales de ses sous-traitants (article 19 co. 4 du contrat).

Le fait qu'à Rive Gauche, toutes les exigences officielles de surveillance du site auraient été respectées mais que plusieurs violations se soient tout de même produites prouve clairement que ces exigences sont utiles mais insuffisantes¹⁵³. Selon Carlo Briscolini, « lorsque les grandes entreprises violent les droits des travailleurs, généralement elles respectent les exigences administratives ».

¹⁴⁷ Cet article met en œuvre l'article 6 § 4 de la directive 89/391 sur l'introduction de mesures visant à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

¹⁴⁸ Voir l'entretien de P. Dhaeyer.

¹⁴⁹ Voir le contrat signé entre Valens-Duchene et Consorzio Edile dans le dossier Rive Gauche I.

¹⁵⁰ Buelens J., *L'occupation de main-d'œuvre étrangère dans le secteur de la construction*, Universiteit Antwerpen, 2007, p. 70-71.

¹⁵¹ Gratia M., *Lutte contre la fraude sociale et mécanisme de responsabilité solidaire : synthèse et actualité*, dans *Orientations* 2013/4, p. 2. La réglementation belge sur la responsabilité solidaire en matière de cotisations sociales a été modifiée après que la Cour de justice européenne a jugé le système non conforme à l'article 56 du TFUE (9.11.2006, C-433/04).

¹⁵² Voir le contrat signé entre Valens-Duchene et Consorzio Edile dans le dossier Rive Gauche I.

¹⁵³ Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

SECTION 6 :

L'INTERVENTION DES POUVOIRS PUBLICS

L'affaire Rive Gauche ne concerne pas les marchés publics. La commune n'a donc pas joué un rôle clé dans cette affaire. Il faut tout de même noter qu'en raison de la médiatisation de l'affaire et de l'importance de Rive Gauche pour Charleroi, près de 48 heures après la protestation des Égyptiens qui étaient montés au sommet de la grue, la municipalité a publié une déclaration dénonçant les violations des droits des travailleurs sur le site¹⁵⁴. La mauvaise publicité déclenchée par l'événement a incité le maire à réagir publiquement afin de préserver la « bonne image » de la ville.

Comme déjà mentionné, lorsque la boîte de Pandore de l'affaire Rive Gauche s'est ouverte, l'*Auditorat du travail* et les juges belges ont réagi rapidement et ont pris toutes les mesures nécessaires pour enquêter sur la pratique de sous-traitance. Toutefois, deux lacunes ont été mises en avant : d'un côté, les syndicats déplorent que l'*Auditorat du travail* ne soit pas intervenu dès 2015 lorsque des violations présumées des droits des travailleurs avaient pour la première fois été dénoncées¹⁵⁵ et que le contractant principal n'ait pas vérifié ce qui se passait sur le chantier après leur dénonciation¹⁵⁶ ; de l'autre, l'enquête (ouverte en 2016) n'est pas encore terminée parce qu'une partie des documents demandés par l'intermédiaire de la décision d'enquête européenne n'est toujours pas arrivée d'Italie. Par conséquent, si quelqu'un est un jour sanctionné, il ne le sera que très tard¹⁵⁷.

¹⁵⁴ https://www.rtb.be/info/regions/hainaut/detail_charleroi-le-chantier-rive-gauche-a-l-arret-en-attendant-une-solution?id=9275808. Voir l'entretien de C.E. Clesse et J.F. Dascotte.

¹⁵⁵ https://www.rtb.be/info/regions/hainaut/detail_le-chantier-rive-gauche-a-ete-bloque-par-des-syndicalistes-a-charleroi?id=9015056

¹⁵⁶ Voir l'entretien de C. Briscolini qui indique également que le faible nombre d'inspecteurs du travail ne leur permet pas d'intervenir dans chaque cas mentionné. Concernant le faible nombre d'inspecteurs du travail en Belgique voir aussi l'entretien de C.E. Clesse dans <https://medor.coop/nos-series/mon-travail-mon-enfer/une-claque-historique-pour-un-g%C3%A9ant-de-la-construction/?full=1#continuer-a-lire>

¹⁵⁷ C. Briscolini a également déclaré que les sanctions sont souvent inférieures à la somme d'argent que les entreprises ont économisée grâce aux violations des droits des travailleurs. Selon l'*Auditorat du travail*, dans cette affaire, aucune mesure de précaution n'a été prise car, au moins sur le papier, les salaires des travailleurs étaient payés.

ANNEXE I :**LISTE DES PERSONNES CONTACTÉES POUR L'AFFAIRE RIVE GAUCHE**

- **Fabrizio Carpino**, Confédération des syndicats chrétiens (CSC), contacté le 15 octobre 2019 (message vocal). Aucune réponse reçue.
- **Marc Moreau**, Confédération des syndicats chrétiens (CSC), contacté le 15 octobre 2019. En Afrique jusqu'au 1er novembre 2019 et ensuite indisponible pour des raisons personnelles.
- **Carlo Briscolini**, Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), entretien du 4 novembre 2019.
- **Charles-Eric Clesse**, Auditorat du Travail, entretien du 27 octobre 2019.
- **Jean-François Dascotte**, Auditorat du Travail, entretien du 27 octobre 2019.
- **B. Cols**, Valens s.a., contacté les 17 et 18 février 2020. Aucune réponse reçue.
- **P. Gobelet**, Duchene s.a., contacté le 17 février 2020. Aucune réponse reçue.
- **A. Delaisse**, Duchene s.a., contacté le 18 février 2020. Il a préféré ne rien déclarer en raison de l'enquête en cours.
- **F. Pistoia**, Avvocato di Edil B&G 2015, DG Costruzioni e Jahaj, contacté les 17 et 18 février 2020. Aucune réponse reçue.
- **Giovanni Facca**, Fillea Cgil Veneto. Entretien du 7 janvier 2020.
- **Vincenzo Maffeo**, Fillea Cgil Veneto, contacté à plusieurs reprises en décembre 2019 et janvier 2020. Aucune réponse reçue.
- **Karin Zidelmal**, tribunal de Charleroi, bref entretien du 22 janvier 2020.
- **Paul Dhaeyer**, tribunal de commerce de Bruxelles, entretien du 16 décembre 2019.



SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

RAPPORT SUR RACING ARENA

Silvia Borelli - *Université de Ferrara, Italie*

Giulia Frosecchi - *Université de Florence, Italie*

L'affaire Racing Arena concerne la sous-traitance dans le secteur de la construction. Comme pour l'affaire Rive Gauche, les travailleurs détachés sur le chantier n'ont pas été dûment payés et ont dû fournir un nombre considérable d'heures supplémentaires. Inaugurée le 19 octobre 2017, l'enceinte de la Racing Arena est aujourd'hui un bâtiment important à proximité de la Grande Arche de la Défense à Nanterre.

Tant dans l'affaire Rive Gauche que dans l'affaire Racing Arena, la principale préoccupation concerne le rôle et la responsabilité du contractant principal et du client. Sur ce point, cependant, les deux cas présentent plusieurs différences : en effet, le droit du travail français établit un système de surveillance (un *devoir de vigilance*) qui, une fois respecté, écarte toute responsabilité solidaire du contractant principal et du client. Par ailleurs, la législation française instaure une relation indissociable entre le contrat commercial et la responsabilité solidaire découlant de la législation du travail sur la sous-traitance, selon laquelle un travailleur peut s'adresser au contractant principal ou au client tant qu'il a une dette envers son employeur. Par conséquent, également dans l'affaire Racing Arena, les travailleurs détachés n'ont pas (encore) réussi à récupérer leurs salaires. « Cette affaire illustre encore, si besoin en était, les effets néfastes des opérations de sous-traitance en cascade dans lesquelles des entreprises donneuses d'ordre bénéficient d'une flexibilité maximum en ne supportant aucun engagement vis-à-vis des salariés qui sont, en définitive, les seuls à subir les effets de la dépendance économique dans lesquelles se trouve le sous-traitant »¹⁵⁸.

Ce rapport s'appuie sur plusieurs entretiens (liste en annexe) et sur l'analyse du document principal du procès actuellement en cours devant un conseil de prud'hommes.

SECTION 1 :

CARACTÉRISTIQUES DE LA PRATIQUE DE SOUS-TRAITANCE ANALYSÉE

Le contractant principal de la chaîne de sous-traitance ici à l'étude est un *groupement d'entreprises* dont le mandataire était la *SAS GTM Bâtiment*¹⁵⁹, une filiale de *Vinci Construction SAS*. Vinci est un grand constructeur de renom¹⁶⁰, qui « conçoit et réalise des bâtiments et des infrastructures ». Il compte plus de 71 000 salariés, qui travaillent sur des projets basés dans le monde entier. En effet, 48 % du chiffre d'affaires de Vinci est réalisé hors de France¹⁶¹.

Conformément à une tendance généralisée, Vinci sous-traite fréquemment de nombreuses phases du processus de construction à différentes entreprises¹⁶². La pratique de la sous-traitance est si répandue dans le secteur de la construction que, habituellement, la première question posée par les inspecteurs du travail sur un chantier est de savoir combien il existe de niveaux de sous-traitance : plus les niveaux de sous-traitance sont élevés, plus il est facile de frauder et de mener des activités de travail illégal. Par conséquent, les inspecteurs du travail ont tendance à contrôler davantage les sites où la chaîne de sous-traitance est très longue. Cependant, en France, il n'existe aucune limite légale quant à l'étendue d'une chaîne de sous-traitance¹⁶³.

L'inspecteur du travail interrogé a également indiqué que plusieurs entreprises entreprennent des travaux de construction qu'elles ne peuvent réaliser sans le soutien d'autres entreprises, à savoir des sous-traitants et des travailleurs sous contrat. Par ailleurs, certaines entreprises utilisent toujours le ou les mêmes sous-traitants, ce qui témoigne clairement d'une potentielle pratique frauduleuse, selon l'inspecteur du travail interrogé¹⁶⁴.

Le cas analysé dans le présent rapport concerne la construction de l'ARENA 92, un stade polyvalent situé à Nanterre, près de Paris en France. Pour la construction de ce grand stade, SAS RACING ARENA¹⁶⁵ (le client) a

¹⁵⁸ Conclusion de l'avocat des travailleurs devant le conseil de prud'hommes de Nanterre.

¹⁵⁹ <https://www.gtm-batiment.fr/>

¹⁶⁰ Émilie Thivet-Grivel (entretien du 18.11.2019) parle de Vinci comme d'une « entreprise géante ».

¹⁶¹ Sur son site internet : <https://vinci-construction.com/fr/>.

¹⁶² Voir par exemple le cas d'une sous-traitance controversée rapportée par la presse française : https://www.lemonde.fr/economie/article/2016/11/23/vinci-choisit-un-sous-traitant-turc-pour-la-facade-de-la-tour-saint-gobain-la-profession-reagit_5036199_3234.html.

¹⁶³ Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.01.2020.

¹⁶⁴ Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.01.2020.

¹⁶⁵ Sas Racing Arena est une société privée propriétaire du site.

fait appel à un *groupement d'entreprises* dont le mandataire était GTM Bâtiment¹⁶⁶. Le chantier était énorme et plusieurs entreprises de sous-traitance étaient impliquées¹⁶⁷. En particulier, GTM Bâtiment a sous-traité à la SAS Castel & Fromaget une partie considérable du processus de construction, fixant un délai très court pour la fin du chantier et une pénalité élevée (36 043,49 €) en cas de retard¹⁶⁸. Castel & Fromaget est une entreprise spécialisée dans les projets de construction métallique, appartenant au groupe Fayat Metal¹⁶⁹.

Compte tenu de la nécessité indiscutable pour les sous-traitants de mobiliser des ressources exceptionnelles, y compris des ressources humaines, le premier sous-traitant pouvait recourir à d'autres sous-traitants. Le 20 août 2015, Castel & Fromaget a sous-traité à Coner Costruzioni le soudage et l'installation de la structure en acier. Ce contrat de sous-traitance était fortement lié au contrat entre Castel & Fromaget et GTM Bâtiment : en effet, Castel & Fromaget pouvait le modifier, le résilier ou l'annuler sans aucune indemnité pour Coner au cas où GTM modifierait, résilierait ou annulerait le contrat avec Castel & Fromaget¹⁷⁰. Le contrat de sous-traitance précisait également que Coner Costruzioni aurait exécuté le contrat en détachant ses propres salariés sur le territoire français¹⁷¹. Par ailleurs, Coner Costruzioni était tenu de transmettre à Castel & Fromaget les documents attestant de son respect des obligations fiscales et sociales tous les six mois ainsi que les documents liés au détachement, et de désigner un interlocuteur sur le territoire français¹⁷².

Coner Costruzioni est une société à responsabilité limitée italienne basée dans le nord de l'Italie, fondée en 2002 et toujours en activité¹⁷³. Elle est correctement inscrite au registre italien des entreprises et a exécuté, depuis sa création, un certain nombre de contrats de construction dans différents pays. En particulier, selon les informations recueillies, elle est spécialisée dans des bâtiments industriels, ainsi que des structures comme des ponts et des stades¹⁷⁴. Coner Costruzioni dispose de plusieurs certificats de qualité, dont l'évaluation de légalité, un label de qualité délivré en Italie aux entreprises qui respectent la loi¹⁷⁵.

En résumé, la chaîne de sous-traitance est composée d'un client (Sas Racing Arena), d'un contractant (GTM Bâtiment), d'un sous-traitant de premier niveau (Castel & Fromaget) et d'un sous-traitant de second niveau (Coner Costruzioni). Les questions relatives aux droits des travailleurs sont apparues concernant cette dernière entreprise et ses salariés détachés depuis l'Italie.

Compte tenu des profils des entreprises concernées, nous pouvons exclure l'implication de sociétés boîtes aux lettres dans l'affaire en cause¹⁷⁶ ; de même, nous pouvons exclure que Coner Costruzioni dépende économiquement de Castel & Fromaget. Cependant, la chaîne de sous-traitance se complexifie au regard des liens qui existent entre certaines entreprises et des grands groupes du secteur de la construction, en effet GTM Bâtiment est une filiale de Vinci et Castel & Fromaget appartient à Fayat Metal.

La pratique de sous-traitance, en ce qui concerne les aspects que nous étudions, s'est déroulée sur près d'un an et demi à compter de la signature du contrat de sous-traitance entre Castel & Fromaget et Coner Costruzioni. Plus précisément, les ouvriers détachés par Coner Costruzioni ont travaillé sur le chantier du 25 novembre 2015 au 30 janvier 2016¹⁷⁷. Le 4 décembre 2015, les inspecteurs du travail français ont contrôlé le site et fait part à Coner Costruzioni, ainsi qu'à Castel & Fromaget des infractions repérées (7 janvier 2016). Outre les inquiétudes quant à l'inaction de Coner concernant la notification des inspecteurs du travail ainsi qu'un accident de travail causé par Coner le 22 janvier 2016, Castel & Fromaget était également insatisfaite de l'exécution du contrat par la société italienne¹⁷⁸. Castel & Fromaget a donc résilié le contrat avec Coner Costruzioni par courrier postal le

¹⁶⁶ La commission convenue était de 250 000 000 € (Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel).

¹⁶⁷ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

¹⁶⁸ La commission convenue était de 18 021 745 €. Auparavant, GTM Bâtiment avait confié les travaux à une société italienne (Cordioli) dont le contrat avait été rompu en raison de plusieurs infractions (Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris, rapportés par Mme Thivet-Grivel).

¹⁶⁹ <https://metal.fayat.com/fr/filiales>.

¹⁷⁰ Arguments et faits présentés par Coner Costruzioni dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

¹⁷¹ Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

¹⁷² Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

¹⁷³ Coner Costruzioni a régulièrement présenté son budget jusqu'en 2018 (*Visura* du registre italien des entreprises).

¹⁷⁴ <https://www.conercostruzioni.it/it/>.

¹⁷⁵ <https://www.agcm.it/competenze/rating-di-legalita/>.

¹⁷⁶ Voir aussi l'entretien de Pauline Bidaud du 23.10.2019.

¹⁷⁷ Décision du conseil de prud'hommes de Nanterre, référé, 6 décembre 2016. Voir aussi l'entretien de Pauline Bidaud du 23.10.2019.

¹⁷⁸ Selon Castel & Fromaget, elle a adressé à Coner Costruzioni plusieurs courriers pour dénoncer le retard de cette dernière ainsi que ses infractions aux règles de sécurité et à la loi française sur le détachement des travailleurs (Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel).

5 février 2016. Le 2 mars 2016, GTM Bâtiment a également résilié le contrat avec Castel & Fromaget en raison de graves manquements de ce dernier, demandant une indemnisation considérable pour les dommages et intérêts (à hauteur de 85 644 723 €). Afin d'éviter tout autre problème juridique avec GTM Bâtiment, Castel & Fromaget a signé un accord de transaction dans lequel elle était tenue de payer à GTM une pénalité élevée (2 200 000 €).

En bref, GTM Bâtiment n'a pas payé Castel, qui à son tour n'a pas payé Coner, qui au final n'a pas payé les travailleurs ; GTM a demandé à Castel une indemnisation pour les dommages causés, et cette dernière a formulé la même demande auprès de Coner ; finalement, GTM a été la seule à recevoir une certaine somme d'argent à titre de pénalité. Une fois poursuivi par les travailleurs, l'entreprise Coner a soutenu qu'en raison de la résiliation brutale du contrat, elle n'avait pas les ressources économiques nécessaires pour verser les salaires impayés¹⁷⁹. Par ailleurs, Coner affirme qu'à partir de novembre 2015, Castel & Fromaget n'a payé aucune facture¹⁸⁰.

Les travailleurs détachés concernés auraient été environ une vingtaine¹⁸¹, tous des soudeurs de métaux, et Coner Costruzioni était leur employeur officiel et effectif. Néanmoins, selon l'avocat des travailleurs, Castel & Fromaget a participé au recrutement des travailleurs devant être employés par Coner aux fins du contrat de sous-traitance de la Racing Arena, en sélectionnant les travailleurs qui avaient déjà été employés sur les chantiers de Castel & Fromaget par une autre entreprise italienne (sous-traitant)¹⁸². Selon l'inspecteur du travail interrogé, il est difficile de déterminer les cas dans lesquels les mêmes travailleurs sont exploités par un client ou un contractant sur plusieurs chantiers de construction, et engagés par différents employeurs¹⁸³. Cependant, une base de données récemment mise en place (SIPSI 2) permet désormais de croiser les informations concernant les travailleurs détachés, les employeurs en charge du détachement, les clients, les contractants, le chantier, etc. Ainsi, à l'avenir, il sera possible de vérifier si un contractant ou un client déplace les travailleurs d'un site à l'autre, par le biais de différents sous-traitants qui embauchent ces travailleurs. Un paradoxe demeure cependant : ce type de contrôle n'est pas possible pour les travailleurs embauchés en France puisqu'en cas de sous-traitance, aucune information sur leur client et contractant n'est collectée par les inspecteurs du travail. SIPSI 2 peut également être utilisé pour mettre sur liste noire les entreprises qui ont commis des infractions à plusieurs reprises.

Seuls quatre des travailleurs détachés par Coner ont intenté une action en justice contre Coner, c'est-à-dire leur employeur, devant le conseil de prud'hommes, ainsi que contre Sas Racing Arena, GTM Bâtiment et Castel & Fromaget au titre de la responsabilité solidaire (voir Section 5)¹⁸⁴. Ces travailleurs ont rencontré leur avocat par hasard : ils se sont rendus au tribunal de Nanterre pour porter plainte au sujet de leurs salaires impayés et ils y ont rencontré Émilie Thivet-Grivel qui a décidé de les aider¹⁸⁵.

Trois autres travailleurs roumains et un travailleur sénégalais ont alors contacté Mme Thivet-Grivel déplorant ne pas être entièrement payés pour l'activité exercée¹⁸⁶.

¹⁷⁹ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

¹⁸⁰ Arguments et faits présentés par Corner Costruzioni dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

¹⁸¹ Les chiffres ne sont pas certains, Pauline Bidaud (entretien du 23.10.2019) parle d'une « vingtaine », tandis qu'Émilie Thivet-Grivel (entretien du 18.11.2019) d'« environ 12 en plus des quatre poursuivants ».

¹⁸² Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019. Voir aussi sa conclusion pour les travailleurs devant le conseil de prud'hommes de Nanterre.

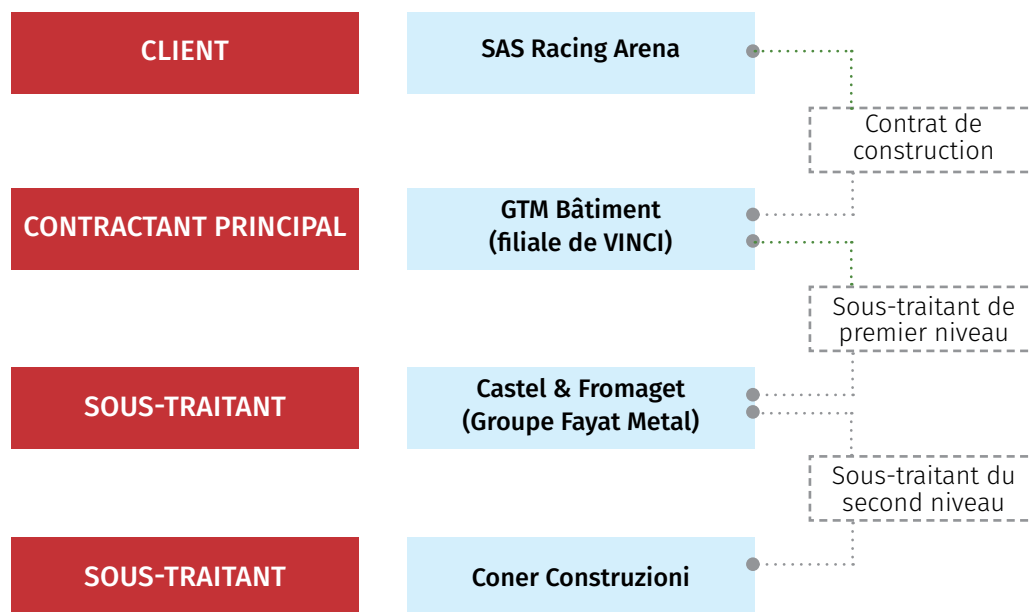
¹⁸³ Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.01.2020.

¹⁸⁴ Conclusions pour les travailleurs devant le conseil de prud'hommes.

¹⁸⁵ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

¹⁸⁶ Voir les documents fournis par Mme Thivet-Grivel.

Structure de sous-traitance dans l'affaire Racing Arena



SECTION 2 :

CADRE NORMATIF

Le principal problème dans l'affaire Racing Arena concerne la violation de la législation française sur le détachement des travailleurs (articles L1261-1 et suivants du Code du travail).

Selon l'article L1261-3, le travailleur détaché est une personne qui travaille habituellement hors de France et qui exerce pendant une période limitée ses activités sur le territoire français à la demande de son employeur.

Un premier problème dans l'affaire examinée concerne le fait que Coner a engagé les travailleurs afin de les détacher sur le site de la Racing Arena (voir section 3)¹⁸⁷. Par conséquent, ils pourraient être considérés comme des travailleurs employés en France et non pas des travailleurs détachés sur le site.

Avant de détacher des travailleurs en France, une entreprise doit remplir et envoyer une déclaration en ligne (appelée SPSI) à l'inspection du travail du lieu d'exécution de la prestation (article L1262-2-1 § I)¹⁸⁸. L'entreprise en charge du détachement doit également désigner un représentant en France (article L1262-2-1 § II). En cas de détachement dans le secteur de la construction, l'employeur doit fournir à chaque travailleur une carte d'identité professionnelle (appelée carte BTP) (articles L8291-1 et R8293-2)¹⁸⁹.

Toutes ces obligations ont été remplies par Coner Costruzioni : les exigences officielles sont certes utiles pour contrôler le détachement des travailleurs mais ne sont pas suffisantes pour empêcher les violations des droits des travailleurs. En outre, sur les grands chantiers, les entreprises sont conscientes que les inspecteurs du travail contrôlent avant tout le respect des exigences officielles et que leur contrôle peut être plus approfondi si lesdites exigences ne sont pas respectées¹⁹⁰.

L'article L1262-4 détermine les conditions de travail à appliquer aux travailleurs détachés en France¹⁹¹. Il s'agit notamment des règles en matière de rémunération et de temps de travail fixées par la loi et par les conventions collectives *erga omnes*, c'est-à-dire les conventions collectives « étendues » à tous les travailleurs engagés

¹⁸⁷ Arguments et faits présentés par Coner Costruzioni dans ses conclusions devant le conseil de prud'hommes, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

¹⁸⁸ <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login>

¹⁸⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/employeurs-vos-formalites-prealables-obligatoires>

¹⁹⁰ Selon Ferreux-Fagno (entretien du 16.1.2020), la violation des exigences officielles est un indicateur d'une possible pratique frauduleuse.

¹⁹¹ L'article L1262-4 a été modifié par l'ordonnance n° 2019-116 du 20.2.2019 qui a mis en œuvre la directive 2018/957. Pour plus d'informations, voir <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

par les entreprises établies en France et exerçant la même activité principale que l'entreprise en charge du détachement (article R1261-2)¹⁹².

Le Code du travail applique plusieurs sanctions administratives en cas de violation de la législation sur le détachement des travailleurs (cf. articles L1264-1 à L1264-4).

Dans l'affaire Racing Arena, une décision adoptée par *le conseil de prud'hommes* dans le cadre d'une procédure judiciaire d'urgence a condamné Coner Costruzioni à verser aux travailleurs détachés les salaires calculés selon les conventions collectives françaises¹⁹³. Toutefois, le tribunal n'a pas pu statuer sur les violations du temps de travail puisqu'elles nécessitent une analyse approfondie dans le procès ordinaire. Par ailleurs, le tribunal n'a pas considéré que ni le contractant principal ni le client n'étaient solidairement responsables du paiement des salaires (voir section 5).

Par conséquent, un an après leur plainte, les travailleurs ont obtenu une décision favorable mais, d'un côté, la justice française n'a pas pu statuer pleinement sur l'affaire et, de l'autre, seul Coner Costruzioni a été condamné. En outre, cette décision n'a pas été exécutée en raison de la complexité et du coût d'une procédure exécutive à l'encontre d'une entreprise étrangère¹⁹⁴. En effet, pour exécuter une décision de justice française dans un autre pays, il est nécessaire de remplir une procédure complexe et de s'adresser à une autorité judiciaire d'exécution étrangère. Considérant que l'affaire était toujours en cours (voir Section 5) et qu'un seul travailleur avait payé une partie des frais de justice, l'avocat des travailleurs a décidé de ne pas poursuivre la procédure exécutive¹⁹⁵. Fondamentalement, pour recevoir les salaires impayés d'une entreprise étrangère, les travailleurs pourraient être appelés à payer plus que le montant de ceux-ci.

SECTION 3 :

TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CAS ANALYSÉ

Tous les travailleurs impliqués dans la procédure judiciaire sont des hommes, et tous étaient des travailleurs détachés depuis l'Italie. Trois sur quatre étaient des ressortissants sénégalais résidant à Ravenne (Italie)¹⁹⁶, tandis que le quatrième travailleur était un citoyen roumain¹⁹⁷, résidant en Roumanie¹⁹⁸. Tous ont été engagés par Coner en novembre 2015, quelques jours avant leur détachement en France, avec un contrat de travail à durée déterminée¹⁹⁹.

Selon les demandeurs et le délégué syndical interrogés, Coner Costruzioni a violé le cadre juridique en matière de droits du travail. Dans l'ensemble, l'entreprise n'a pas respecté la durée hebdomadaire maximale légale de travail, la période de repos hebdomadaire, le salaire minimum, les congés payés et les indemnités de déplacement et d'hébergement prévus par la convention collective du secteur de la construction et elle a reporté le paiement des salaires.

En particulier, à partir de la conclusion présentée par l'avocat des travailleurs, nous pouvons déduire que les travailleurs ont reçu leurs salaires avec un retard considérable, notamment ceux de novembre et décembre 2015. Par ailleurs, le salaire de janvier n'a jamais été versé²⁰⁰.

En outre, les travailleurs prétendent avoir effectué des heures supplémentaires largement au-delà de la durée légale maximale de travail. En effet, ils devaient travailler 6 jours par semaine, 10 heures par jour (du lundi au samedi de 7h à 18h), soit 58 heures hebdomadaires, ce qui signifie qu'ils ont dépassé la durée hebdomadaire maximale fixée à 48 heures par la loi française²⁰¹. Comme mentionné dans la conclusion présentée par l'avocat

¹⁹² En France, les accords collectifs peuvent être « étendus » à toutes les entreprises du secteur correspondant par décision (arrêté d'extension) du ministre du travail.

¹⁹³ Ordonnance de référé du 6.12.2016. Cette décision a été prise conformément aux articles R1455-5 et R1455-6 du Code du travail qui réglementent une procédure judiciaire accélérée pour adopter des mesures urgentes qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse. Outre cette procédure judiciaire d'urgence, l'avocat des travailleurs a également intenté une action en justice sur le fond qui a été suspendue par le conseil de prud'hommes jusqu'à ce que le Tribunal de commerce règle le litige commercial entre les entreprises (voir section 5).

¹⁹⁴ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

¹⁹⁵ Voir courrier de Mme Thivet-Grivel.

¹⁹⁶ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

¹⁹⁷ Pauline Bidaud, entretien du 23.10.2019.

¹⁹⁸ Conclusions pour les travailleurs devant le conseil de prud'hommes.

¹⁹⁹ Ordonnance de référé du conseil de prud'hommes de Nanterre, 6.12.2016.

²⁰⁰ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

²⁰¹ Conclusions pour les travailleurs devant le conseil de prud'hommes. Émilie Thivet-Grivel, Entretien du 18.11.2019.

des travailleurs, en France la charge de prouver le temps de travail effectif effectué par les travailleurs incombe à l'employeur (Cass. soc., 13.2.2002, n° 00-40.836 ; 2.6.2004, n° 02-46.811 ; 9.4.2008, n° 07-41.418)²⁰². Ainsi, si un employeur veut contester les heures de travail réclamées par les travailleurs, il doit justifier du temps de travail réel (Cass. soc., 24.11.2010, n° 09-40.928 ; 30.9.2015, n° 14-17.748). Dans l'affaire Racing Arena, le temps de travail était contrôlé via un badge que chaque ouvrier utilisait pour entrer sur le site. Toutefois, GTM Bâtiment aurait refusé de communiquer les heures enregistrées pour les travailleurs de Coner²⁰³.

Sur la base des informations fournies, on ne peut pas dire si Castel & Fromaget a fait appel à l'entreprise italienne qui détachait des travailleurs d'Italie pour réduire les coûts de main-d'œuvre ou, pire, enfreindre la réglementation du marché intérieur. Comme le souligne l'une des personnes interrogées²⁰⁴, le marché du travail français souffre d'un manque de travailleurs et d'entreprises spécialisées dans la soudure des métaux, ce qui justifie souvent le recours à des entreprises étrangères. Nous pourrions également ajouter que l'obligation pour l'entreprise émettrice d'appliquer le salaire fixé par la convention collective nationale applicable erga omnes dans le pays d'accueil réduit la marge de dumping social. D'autre part, outre les violations des normes françaises par Coner selon les travailleurs, compte tenu du fait que seul un plancher minimal de normes du pays d'accueil doit être respecté par l'entreprise en charge du détachement, un certain degré de dumping social est pratiquement inévitable. Par ailleurs, comme l'a noté l'inspecteur du travail, habituellement, les entreprises italiennes de détachement ont tendance à (entièrement) appliquer aux travailleurs détachés en France les conditions de travail italiennes, en particulier en ce qui concerne le salaire et le temps de travail. La différence entre les deux cadres juridiques est remarquable. En effet, alors qu'en Italie le temps de travail hebdomadaire ordinaire est de 40 heures, en France il est de 35 heures, donc à partir de la 36e heure l'entreprise devrait payer des heures supplémentaires²⁰⁵.

Chronologie de l'affaire Racing Arena

25 novembre 2015

Coner Construzioni embauche des travailleurs.

4 décembre 2015

L'inspection du travail détecte la violation de la durée maximale hebdomadaire de travail et l'absence de rémunération des heures supplémentaires (loi française et conventions collectives).

7 janvier 2016

L'inspection du travail a fait part de ses conclusions à Coner et Castel & F.

5 février 2016

Castel & F. met fin à son contrat avec Coner, puisque Coner n'a pas corrigé les violations. Désormais, Castel & F. n'est plus responsable et n'est plus soumis à une sanction administrative par la loi.

Février 2016

Quatre travailleurs font appel au Conseil de Prud'hommes contre Coner Construzioni (pour les salaires et le temps de travail).

17 mars 2016

L'inspection du travail informe Castel & F. et GTM (pas Racing Arena) du non-paiement des salaires aux travailleurs de Coner.

4 avril 2016

Castel & F. informs the Labour inspectorate that Coner had not reacted to its letter (= devoir de vigilance fulfilled => Castel & F. not liable).

6 décembre 2016

Le Conseil de Prud'hommes condamne Coner à payer les salaires selon la loi française et les conventions collectives. Le jugement n'est pas exécuté, trop coûteux pour les travailleurs.

AUJOURD'HUI : Les travailleurs ne sont toujours pas payés

²⁰² L 3171-4 du Code du travail.

²⁰³ Conclusion de l'avocat des travailleurs. Émilie Thivet-Grivel, Entretien du 18.11.2019. Guillaume Ferreux-Fagno (entretien du 20.1.2020) souligne que le badge aurait pu être utilisé par un autre travailleur ; de plus, sur le site de la Racing Arena, il y avait plusieurs entrées. Pour cette raison, il n'a pas jugé utile de contrôler le temps de travail via le système de badge.

²⁰⁴ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

²⁰⁵ Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.01.2020.

SECTION 4 :

COMMENT RELEVER LES DÉFIS DE LA SOUS-TRAITANCE :
REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET SYNDICATS DANS
LE CAS ANALYSÉ

Le rôle des syndicats dans cette affaire est assez périphérique, cohérent avec une difficulté globale des organisations de travailleurs à surmonter les obstacles créés par la fragmentation de la main-d'œuvre dans les chaînes de sous-traitance et, plus encore, à établir une relation avec les travailleurs détachés qui parlent rarement la langue du pays d'accueil²⁰⁶. Par ailleurs, les travailleurs détachés, notamment dans les chaînes de sous-traitance, sont intrinsèquement très mobiles, changent fréquemment de chantier et maintiennent rarement le contact avec le lieu de travail précédent²⁰⁷. Par conséquent, même si les syndicats du pays hôte parviennent à établir un contact avec ces travailleurs, il est complexe de créer une relation à long terme qui permette de poursuivre une procédure judiciaire²⁰⁸.

Seule la Fédération nationale construction et bois (CFDT) a été impliquée dans l'affaire en question. Ils n'ont toutefois eu aucun contact direct avec les travailleurs. En effet, les travailleurs ont d'abord contacté l'avocat. L'avocat a alors contacté le syndicat, qui a payé les frais de justice et a tenté (en vain) de faire pression sur Vinci et Castel & Fromaget²⁰⁹.

La CFDT a également décidé de participer au procès, réclamant des dommages et intérêts selon l'article L2132-3 du Code du travail. Cette règle permet aux syndicats d'intervenir dans un procès pour défendre l'intérêt collectif du ou des secteurs qu'ils représentent (en l'espèce, le secteur de la construction et notamment les travailleurs détachés du secteur)²¹⁰.

Les seuls organes de travailleurs au niveau de l'entreprise dont nous pouvons être sûrs sont *le comité de groupe d'entreprises* et le comité d'entreprise européen de Vinci²¹¹. Cependant, ces instances n'étaient pas du tout impliquées dans la protection et l'accompagnement des travailleurs détachés concernés et il n'y avait pas de représentant des travailleurs spécifiquement pour la chaîne de sous-traitance²¹².

Afin d'impliquer les représentants des travailleurs du client ou du contractant, chaque entreprise française employant plus de 300 travailleurs doit, depuis 2017, informer son *comité social et économique* sur les travailleurs détachés par l'entreprise hors de France et sur le recours aux travailleurs détachés par d'autres entreprises en France (article L2312-30). Par ailleurs, chaque entreprise française doit inscrire les travailleurs détachés dans son *registre unique du personnel*. Ce registre peut être contrôlé par le *comité social et économique*, ainsi que par les inspecteurs du travail (article L1221-15). Toutefois, ces règles ne s'appliquent pas à notre cas puisqu'il a eu lieu avant leur application.

Un problème soulevé par l'inspecteur du travail interrogé concerne le fait qu'en droit du travail français certaines règles imposaient une convention collective d'entreprise, par exemple pour autoriser le travail de nuit. Si une entreprise étrangère présente une convention collective, les inspecteurs du travail ne sont pas en mesure de contrôler la représentativité du ou des syndicats signataires, si la représentation des travailleurs est constituée à juste titre, si l'accord a été signé selon la procédure appropriée, etc.

²⁰⁶ Comme dans l'affaire en cause, voir Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.1.2020.

²⁰⁷ Pauline Bidaud (entretien du 23.10.2019) soulève également des doutes sur le fait que les salariés de Coner aient pu également travailler sur un autre chantier à Paris, mais il n'y a aucune certitude sur ces informations.

²⁰⁸ Pauline Bidaud (entretien du 23.10.2019) estime indispensable de former les syndicalistes à l'approche des travailleurs détachés et à la gestion des chaînes de sous-traitance longues et complexes.

²⁰⁹ Pauline Bidaud, entretien du 23.10.2019 ; Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019.

²¹⁰ Les syndicats peuvent faire appliquer l'article 2132-3 dans tous les cas de violation d'une règle sociale obligatoire (Cour de cassation, Chambre sociale, 9.7.2015, n° 14-11.752). Les syndicats représentatifs français peuvent également engager, au nom des travailleurs détachés, toute procédure judiciaire ou administrative dans le but d'appliquer la loi sur le détachement. Le ou les travailleurs concernés doivent être informés et ont 15 jours pour s'opposer à l'action du syndicat. Le ou les travailleurs concernés peuvent également intervenir dans la procédure et éventuellement y mettre fin (article L1265-1).

²¹¹ <http://www.ewcdb.eu/company/2609>

²¹² Pauline Bidaud, entretien du 23.10.2019. Il est également assez rare de trouver des représentants des travailleurs au niveau de la chaîne de sous-traitance, voir Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.1.2020.

SECTION 5 :**DEVOIR DE VIGILANCE, NOTIFICATION, MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS****5.1 Devoir de vigilance et responsabilité solidaire dans la chaîne de sous-traitance**

Selon le droit du travail français, le client et le ou les contractants ont un devoir de vigilance sur les entreprises impliquées dans la chaîne de sous-traitance, ce qui suppose le devoir de veiller à ce que les sous-traitants respectent leurs obligations²¹³.

- 1 Tout d'abord, avant le détachement, le client et le ou les sous-traitants doivent vérifier si leur cocontractant a transmis la déclaration préalable obligatoire (SIPSI) et a désigné un représentant en France. Si la déclaration n'a pas été effectuée, le contractant doit la remplir et la transmettre dans les 48 heures à compter du moment où débute le détachement (article L1264-4-1 § I).

En cas de chaîne de sous-traitance, le client est tenu de vérifier si la déclaration préalable a été faite par chaque sous-traitant direct ou indirect qu'il a accepté (article L1264-4-1 § II), conformément à l'article 3 de la loi française relative à la sous-traitance (loi n° 75-1334 du 31.12.1975)²¹⁴.

Le client et le ou les contractants doivent également obtenir du cocontractant une déclaration attestant que celui-ci a payé la ou les sanctions appliquées pour la violation de la loi sur le détachement des travailleurs (articles L1262-4-1 § III et R1263-12)²¹⁵.

Comme mentionné ci-dessus, Coner Costruzioni a satisfait à l'obligation de déclaration préalable et a désigné son représentant en France, respectant ainsi les deux obligations fixées.

- 2 Le client et le ou les contractants qui ont été alertés par un inspecteur du travail qu'un sous-traitant direct ou indirect a enfreint l'obligation de paiement des salaires établie par la loi française et les conventions collectives *erga omnes*, doivent s'adresser au sous-traitant concerné et à son contractant direct et leur demander de mettre fin immédiatement à la ou aux violations. Dans les sept jours, l'employeur en charge du détachement et son contractant direct doivent informer le client et le contractant des mesures adoptées pour mettre fin à la ou aux infractions. Le client et le contractant doivent communiquer aux inspecteurs du travail les mesures adoptées ou le refus du sous-traitant de prendre toute mesure. Le client et le ou les contractants ne sont solidairement responsables avec le sous-traitant du paiement des salaires que s'ils ne respectent pas les obligations susmentionnées (articles L3245-2, R3245-1 et R3245-2)²¹⁶.

Par ailleurs, si le sous-traitant refuse de mettre fin aux violations, le client et le ou les contractants ont un choix « de façade » : soit ils résilient le contrat de sous-traitance, soit ils sont solidairement responsables avec l'employeur du paiement des salaires et indemnités dus aux travailleurs détachés (article L1262-4-3 et articles R1263-15 à R1263-19).

Dans l'affaire Racing Arena, Castel & Fromaget et GTM Bâtiment ont été informés par les inspecteurs du travail du non-paiement des salaires le 17 mars 2016. Le premier a envoyé une lettre à Coner Costruzioni le 21 mars 2016 tandis que GTM a contacté Castel & Fromaget et Coner Costruzioni le 22 mars 2016. Castel & Fromaget avait alors communiqué à l'inspection du travail que Coner Costruzioni n'avait pas répondu à son courrier (4 avril 2016).

²¹³ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/donneurs-d-ordre-maitres-d-ouvrage-en-france-vos-obligations>

²¹⁴ Le contractant doit communiquer à son client la nature et le montant de chaque prestation qu'il envisage de sous-traiter et le nom du ou des sous-traitants (article 5 de la loi n° 75-1334). En outre, un contractant qui entend exécuter son contrat en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit convenir avec le client de chaque sous-traitant et des conditions de paiement établies dans chaque contrat de sous-traitance (article 3 de la loi n° 75-1334). Par conséquent, le contractant remet au client un dossier avec les documents pertinents pour chaque sous-traitant. Le client peut être tenu pour responsable du travail illégal s'il peut se rendre compte à partir de ces documents qu'il existe une fraude (fraude flagrante : entretien de Ferreux-Fagno, 20.1.2020).

²¹⁵ Cette obligation a été insérée par la loi n° 2018-771 du 5.9.2018 portant exécution de la directive 2018/957.

²¹⁶ Le client et le contractant principal ont la charge de prouver l'exécution de leurs obligations.

En conséquence, le conseil de prud'hommes a considéré que tant GTM Bâtiment que Castel & Fromaget remplissaient leurs obligations et ne pouvaient être tenues responsables du paiement des salaires des travailleurs détachés²¹⁷.

Dans sa défense devant le conseil de prud'hommes, la Racing Arena a affirmé n'avoir jamais été informée par les inspecteurs du travail des violations subies par les travailleurs de Coner Costruzioni ; en conséquence, elle ne pouvait être tenue responsable de la violation du *devoir de vigilance*²¹⁸.

- 3 En cas de violation de certaines règles (énumérées à l'article L8281-1) par un sous-traitant direct ou indirect, le client et le ou les contractants, informés par les inspecteurs du travail, doivent s'adresser au sous-traitant et lui demander de mettre fin immédiatement aux violations. Dans les 15 jours, le sous-traitant doit informer le client et le contractant des mesures adoptées pour mettre fin aux infractions. Dans les sept jours suivants, le contractant doit communiquer à l'inspection du travail les mesures adoptées par le sous-traitant ou le fait que ce dernier n'a pas répondu ou a refusé de prendre une quelconque mesure. Si le contractant ne remplit pas son obligation, une sanction administrative est applicable mais il n'est jamais solidairement responsable avec l'employeur des infractions (article L8281-1).

Ce dernier point a été soulevé par Castel & Fromaget dans sa défense devant le conseil de prud'hommes : même si les demandeurs démontrent que Castel & Fromaget n'a pas rempli les obligations précitées, seule une sanction administrative peut être appliquée²¹⁹.

Dans l'affaire Racing Arena, les inspecteurs du travail français ont effectué un premier contrôle sur le site le 4 décembre 2015. Après ce contrôle, les inspecteurs ont enjoint à Coner Costruzioni de respecter la législation française sur la durée maximale hebdomadaire de travail et sur le complément de salaire pour les heures supplémentaires. Cette communication a également été adressée à Castel & Fromaget (7 janvier 2016) qui a demandé le 12 janvier 2016 à Coner Costruzioni de répondre aux demandes de l'inspection du travail. N'ayant reçu aucune réponse de Coner, Castel & Fromaget a exhorté Coner Costruzioni à mettre fin à ses violations dans un délai de 8 jours²²⁰. Face à l'incapacité de Coner à mettre en place toute mesure corrective, Castel & Fromaget a résilié le 5 février 2016 le contrat avec l'entreprise. Ainsi, selon le conseil de prud'hommes, Castel & Fromaget a respecté son devoir de vigilance²²¹.

- 4 Le client et le ou les contractants sont également tenus d'intervenir lorsque les travailleurs détachés sont hébergés dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine. Dans ce cas, le client et le contractant, une fois informés par un inspecteur du travail, ordonneront au sous-traitant concerné (direct ou indirect) de cesser la ou les infractions. Dans les 24 heures, le client et le contractant doivent informer l'inspection du travail des mesures adoptées. Si le sous-traitant ne met pas fin à sa ou ses infractions, le client et le contractant sont tenus de garantir aux travailleurs détachés un logement décent (articles L4231-1 et R4231-3)²²².
- 5 Dans l'affaire Racing Arena, aucune violation des règles sur le logement des travailleurs détachés n'a été revendiquée.

Le Code du travail impose également au client et au ou aux contractants plusieurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail (article R1262-11) et d'accidents du travail (article L1262-4-4).

Dans l'affaire Racing Arena, aucune revendication sur la santé et la sécurité n'a été soulevée.

²¹⁷ Ordonnance de référé du 6.12.2016.

²¹⁸ Arguments et faits présentés par la Racing Arena dans ses conclusions devant le conseil de prud'hommes, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

²¹⁹ Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le conseil de prud'hommes, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

²²⁰ Arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le conseil de prud'hommes, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

²²¹ Ordonnance de référé du 6.12.2016.

²²² Les conditions que doit respecter un logement décent dans le secteur de la construction sont fixées par les articles R4534-146 à R4534-151.

5.2 Devoir de vigilance et responsabilité solidaire en cas de travail illégal

La législation française sur le travail illégal établit plusieurs obligations pour le client et le contractant :

- 1 Tout d'abord, avant de signer le contrat puis de manière régulière, le client et le contractant doivent vérifier que le cocontractant a fourni les documents nécessaires pour éviter le travail dissimulé ou sous-déclaré (articles L8221-3 et L8221-5)²²³. Si le client/contractant ne satisfait pas à cette obligation, il est solidairement responsable avec le cocontractant du paiement des impôts, cotisations sociales et salaires (article L8222-2). La responsabilité solidaire s'applique également lorsque le client/contractant bénéficie de prestations fournies par une personne sachant qu'elle est responsable du travail dissimulé ou sous-déclaré (article L8222-2)²²⁴. Selon G. Ferreux-Fagno, lorsque le prix établi dans un contrat est si bas que le cocontractant ne peut pas respecter la législation française sur les salaires et les cotisations sociales, le client/contractant ne peut prétendre ignorer la violation des règles sur le travail dissimulé ou sous-déclaré commise par le cocontractant²²⁵ ; en conséquence, le client/contractant peut être tenu solidairement responsable du paiement des impôts, des cotisations sociales et des salaires. Par ailleurs, le client et le contractant peuvent être tenus solidairement responsables si, informés par un inspecteur du travail, un syndicat ou une association professionnelle qu'un cocontractant ne respecte pas les obligations prévues aux articles L8221-3 et L8221-5 sur le travail dissimulé et sous-déclaré, ils n'ordonnent pas au cocontractant de mettre fin à l'infraction (article L8222-5)²²⁶.

Comme déjà mentionné, Coner Costruzioni a présenté aux inspecteurs du travail tous les documents requis concernant les travailleurs détachés ; par conséquent, la législation sur le travail dissimulé et sous-déclaré n'était pas pertinente dans le cas.

- 2 Une entreprise qui sous-traite un service auprès d'une autre entreprise qui engage les travailleurs nécessaires à l'exécution de ce service est solidairement responsable du paiement des salaires dus à ces travailleurs si leur employeur ne remplit pas ses obligations et ne dispose pas d'un *fonds de commerce* (articles L8232-1 et L8232-2). Les éléments constitutifs d'un fonds de commerce sont énumérés à l'article L142-2 du Code de commerce (la ou les enseignes et le nom commercial, le droit au bail, la clientèle et l'achalandage, le mobilier commercial, les brevets d'invention, les licences, les dessins et modèles industriels, les droits de propriété intellectuelle). Essentiellement, seules les sociétés boîtes aux lettres n'ont pas de *fonds de commerce*. Il incombe à l'entreprise qui a recouru à la sous-traitance de prouver que l'employeur dispose d'un *fonds de commerce*.

Dans la mesure où Coner Costruzioni disposait (et dispose toujours) d'un *fonds de commerce*, le conseil de prud'hommes n'a pas considéré Castel & Fromaget comme solidairement responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs détachés²²⁷. La Racing Arena a également contesté que cette règle ne concerne que le contractant direct et ne peut donc pas être appliquée au client²²⁸.

5.3 Obligations du client et du contractant dans le secteur de la construction

La législation française établit également des règles spécifiques pour le secteur de la construction. Dans ce secteur, le client doit porter à la connaissance des travailleurs détachés toutes les informations sur les règles qui régissent leur détachement en France. Ces informations doivent être affichées dans un endroit facilement accessible et traduites dans toutes les langues parlées par les travailleurs détachés (article L1262-4-5). Cette règle a été introduite par la loi n° 2016-1088 du 8.8.2016 et était donc applicable au moment de l'affaire Racing Arena.

Les ouvriers qui ont été employés sur un chantier bénéficient également d'une action directe contre la personne (morale ou physique) pour laquelle la construction a été réalisée dans la mesure où cette dernière a une dette

²²³ La règle ne s'applique qu'aux contrats dont les opérations ont un montant supérieur à 5 000 € hors TVA (article R8222-1). Lorsque le cocontractant est établi à l'étranger, les obligations dont le respect doit être vérifié sont celles qui ont un effet équivalent dans son pays d'origine et celles qui sont applicables au titre de son activité en France (article L8222-4).

²²⁴ Le responsable du travail dissimulé ou sous-déclaré peut être un contractant direct ou indirect.

²²⁵ G. Ferreux-Fagno (entretien du 20.1.2020) parle de « fraude explicite ».

²²⁶ <https://www.urssaf.fr/portail/home/les-risques-du-travail-dissimule/les-risques-du-travail-dissimule/le-recours-a-un-cocontractant-so.html>

²²⁷ Ordonnance de référé du 6.12.2016.

²²⁸ Arguments et faits présentés par la Racing Arena dans ses conclusions devant le conseil de prud'hommes, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

envers son employeur au moment de l'action des ouvriers et dans la limite de cette dette (article 1778 du Code civil mentionné par l'article L3253-23 du Code du travail).

Une autre règle pertinente est l'article 1341-1 du Code civil selon lequel un créancier peut faire valoir les droits de son débiteur si l'inaction du débiteur nuit aux intérêts du créancier.

Dans le cas présent, la personne pour laquelle la construction a été réalisée était la Racing Arena. Par conséquent, ni Castel & Fromaget, ni GTM Bâtiment, Vinci SA ou Vinci Construction Sas ne peuvent être traitées conformément à l'article 1778 du Code civil²²⁹. Par ailleurs, en raison des litiges commerciaux entre GTM Bâtiment et Castel & Fromaget (résolus par un accord de transaction)²³⁰, entre Castel & Fromaget et Coner Costruzioni (en instance devant le Tribunal de commerce d'Auch)²³¹, et entre Coner Costruzioni et Racing Arena (en instance devant le Tribunal de commerce de Paris), le Tribunal du travail a décidé de ne pas examiner si Castel & Fromaget a toujours une dette envers Coner Costruzioni, dont la responsabilité de la Racing Arena peut être engagée conformément à l'article 12 de la loi française sur la sous-traitance (loi n° 75-1334 du 31.12.1975). Cette règle garantit au sous-traitant une action directe contre le client si le contractant ne paie pas le montant convenu dans le contrat de sous-traitance. Cette action ne concerne que le paiement des prestations exécutées pour le client et est limitée au montant que le client doit encore payer au contractant (article 13 de la loi n° 75-1334). En conséquence, Coner Costruzioni a assigné la Racing Arena devant le Tribunal de commerce de Paris pour percevoir la rémunération que Castel & Fromaget n'a pas versée. Toutefois, sur la base de l'accord de transaction signé par Castel & Fromaget et GTM Bâtiment, on peut sérieusement douter que la Racing Arena ait encore une dette envers Castel & Fromaget. Par ailleurs, Castel & Fromaget ayant contesté le montant demandé par Coner Costruzioni²³², le tribunal du travail a décidé de suspendre le procès et d'attendre la décision finale sur le litige commercial. Selon l'avocat des travailleurs, il s'agissait d'une stratégie juridique délibérée poursuivie par la Racing Arena pour geler le processus devant le tribunal du travail et sortir du litige. En effet, quelques jours seulement avant l'audience du tribunal du travail, la Racing Arena a demandé une suspension, ne permettant pas à l'avocat des travailleurs de préparer dûment une défense²³³. Par conséquent, pour obtenir cette décision finale, les travailleurs doivent encore attendre plusieurs années²³⁴.

En résumé, la législation française sur la responsabilité solidaire « tombe à l'eau »²³⁵, c'est-à-dire qu'elle peut facilement être écartée par l'accomplissement d'un devoir de vigilance. Par ailleurs, la loi française n'établit aucune responsabilité solidaire des groupes d'entreprises. Par conséquent, dans l'affaire en question, Vinci et Fayat Metal n'ont pu être abordés d'aucune manière.

Nonobstant les insuffisances de la loi française sur la responsabilité solidaire, actuellement le débat dans le pays porte principalement sur le devoir de vigilance et notamment sur la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des contractants. Comme l'explique Pauline Bidaud, de nombreuses entreprises ont mis en place un *plan de vigilance* sans consulter les organisations syndicales²³⁶. Ces plans appartiennent ainsi aux dispositifs de gestion des risques mis en place par les entreprises pour encadrer leur chaîne de sous-traitance tout en limitant leurs responsabilités. Selon l'avocat des travailleurs, le devoir de vigilance est un *trompe-l'œil* : il crée l'illusion que les entreprises maîtrisent leurs chaînes de sous-traitance ; en réalité, elles viennent de mettre en place des procédures pour ne pas être responsables des risques générés par leurs activités économiques.

²²⁹ Ordonnance de référé du 6.12.2016. L'avocat des travailleurs se plaint qu'il lui est extrêmement difficile de comprendre les rôles dans la chaîne de sous-traitance.

²³⁰ Le 10 février 2016, GTM Bâtiment a contesté à Castel & Fromaget plusieurs infractions. Le 24 février 2016, l'entreprise GTM Bâtiment a résilié le contrat avec l'entreprise Castel & Fromaget en lui réclamant des dommages et intérêts. Le 25 octobre 2017, les deux entreprises ont signé un accord pour mettre fin à leur litige ; selon cet accord, Castel & Fromaget a versé 2 200 000 € à GTM Bâtiment (voir Section 1).

²³¹ Coner Costruzioni a demandé le paiement de 1 507 129,74 € pour les services fournis à Castel & Fromaget qui lui a demandé le paiement de 4 342 094,99 € pour ses infractions. Selon Castel & Fromaget, plusieurs infractions ayant entraîné la résiliation de son contrat avec GTM Bâtiment sont dues à de mauvaises performances de Coner Costruzioni (arguments et faits présentés par Castel & Fromaget dans ses conclusions devant le Tribunal de commerce de Paris, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel).

²³² Selon la décision du Tribunal de grande instance de Toulouse, Juge de l'exécution (24.1.2017, n° 17/00023), la demande de Corner d'adopter une mesure de prudence à l'égard de Castel & Fromaget afin de préserver le montant non encore payé, ne peut être admise car il n'était pas clair si les infractions contestées étaient imputables à Corner Costruzioni ou à Castel & Fromaget.

²³³ Voir courrier de Mme Thivet-Grivel.

²³⁴ Émilie Thivet-Grivel, entretien du 18.11.2019. L'avocat a communiqué que le tribunal de commerce d'Auch avait déjà tranché l'affaire mais que la peine avait fait l'objet d'un appel de Castel & Fromaget et que le tribunal de Paris aurait tranché l'affaire début 2020. Nous n'avons pu consulter aucune de ces décisions.

²³⁵ Pauline Bidaud, entretien du 23.10.2019.

²³⁶ Pauline Bidaud, entretien du 23.10.2019.

SECTION 6 :**LE RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS**

Les inspecteurs du travail français sont intervenus à plusieurs reprises sur le site de la Racing Arena. Le premier objectif poursuivi par les inspecteurs était de fournir des informations aux entreprises étrangères présentes sur le site. En effet, selon G. Ferreux-Fagno, certaines entreprises – comme, selon lui, Coner Costruzioni – ne connaissent pas le droit du travail français²³⁷.

Lorsque les inspecteurs du travail ont découvert les infractions commises par Coner Costruzioni, ils en ont immédiatement informé ce dernier, ainsi que Castel & Fromaget et GTM Batiment (article L1263-3). Comme précisé dans la section 5, la notification de l'inspection est nécessaire pour impliquer le devoir de vigilance dans la chaîne de sous-traitance. Pour cette raison, la Racing Arena, qui n'a pas été saisie par les inspecteurs, n'a pas pu être accusée de manquement au *devoir de vigilance* conformément aux articles L3245-2.

Un problème détecté dans l'affaire Racing Arena est que les travailleurs détachés ne se sont jamais adressés aux inspecteurs du travail. Selon G. Ferreux-Fagno, les travailleurs détachés ne discutent jamais avec les autorités car ils risquent d'être « blacklistés » par leurs employeurs : les travailleurs détachés, même exploités, gagnent normalement plus que dans leur pays d'origine ; ils préfèrent donc généralement conserver leur emploi plutôt que de dénoncer leur employeur. En outre, en cas de détachement, les contrôles sont beaucoup plus difficiles et beaucoup plus longs : les inspecteurs du travail doivent collecter et vérifier plusieurs documents²³⁸. Pendant ce temps, l'entreprise peut être fermée, transférée ou faire faillite. De plus, lorsqu'une entreprise n'est plus sur le territoire français, le contrôle devient pratiquement impossible. Par conséquent, dans ce cas, les inspecteurs du travail closent généralement l'enquête, comme cela s'est produit à la Racing Arena après le départ de Coner Costruzioni.

Enfin, il convient de mentionner que Coner Costruzioni s'est plaint qu'un travailleur détaché ait poursuivi l'entreprise également devant un juge italien (Tribunal de Pordenone) qui, le 10 octobre 2016, a adopté une injonction ordonnant à Coner Costruzioni de le payer²³⁹. L'intéressé n'a pas informé l'avocat qui l'a assisté en Italie du procès déjà en cours en France. Lorsque l'avocat italien a été contacté par son collègue français, elle a tenté d'obtenir des informations auprès du travailleur qui, entre-temps, avait disparu²⁴⁰. Cependant, les deux décisions prises par les juges italiens et français n'ont pas été mises en œuvre par Coner Costruzioni ; par conséquent, le procès est toujours en cours en France et, en raison de l'imbrication avec la procédure commerciale, il durera probablement plusieurs années.

En résumé, afin de récupérer une petite somme d'argent (entre 3 000 € et 4 000 € dans l'affaire Racing Arena), un travailleur doit attendre presque dix ans et payer un avocat et d'autres frais juridiques. Pour les travailleurs détachés, l'accès à la justice est d'autant plus difficile qu'ils ne résident pas en France et ne peuvent par conséquent bénéficier de l'*aide juridictionnelle* qui y est accordée²⁴¹. Par ailleurs, l'*assurance de garantie des salaires* n'est pas applicable aux entreprises étrangères qui ne versent pas de cotisations sociales en France²⁴². Le droit à un recours effectif et à un procès équitable (article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) est donc encore loin d'être réellement garanti aux travailleurs détachés.

²³⁷ Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.1.2020.

²³⁸ Guillaume Ferreux-Fagno, entretien du 16.01.2020.

²³⁹ Arguments et faits présentés par Coner Costruzioni dans ses conclusions devant le conseil de prud'hommes, tels que rapportés par Mme Thivet-Grivel.

²⁴⁰ Voir le courrier de Sandra Troisi.

²⁴¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074> Selon Émilie Thivet-Grivel, cet avantage est très faible et ne tient pas compte des coûts juridiques réels.

²⁴² Cette assurance garantit le paiement des salaires en cas de faillite mais ne couvre pas les frais juridiques qui, dans ces cas, sont généralement très élevés. L'assurance est financée par les cotisations sociales versées par les entreprises françaises (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2337>).

ANNEXE II :**LISTE DES PERSONNES CONTACTÉES POUR L'AFFAIRE VINCI**

- **Pauline Bidaud**, FNCB CFDT, entretien du 23 octobre 2019.
- **Émilie Thivet-Grivel**, avocate des travailleurs, entretien du 18 novembre 2019.
- **Guillaume Ferreux-Fagno**, inspecteur du travail, entretien du 20 janvier 2020.
- **Nathalie Jouve**, avocate de Coner Costruzioni, contactée par courrier le 18 novembre 2019 puis en janvier 2020. Aucune réponse reçue.
- **Patrick Goudalle**, délégué syndical chez Vinci, contacté par courrier à plusieurs reprises à partir d'octobre 2019 et par téléphone le 7 janvier 2020. Aucune réponse reçue.
- **Angelo Canarezza**, avocat de Djibril DIA, contacté le 4 décembre 2019. Aucune réponse reçue.
- **Sandra Troisi**, avocate d'Ibrahim DER, contactée le 4 décembre. Réponse par courrier.
- **Massimiliano Burelli**, Filcams Cgil Pordenone, contacté par courrier le 11 décembre 2019. Réponse par courrier (ne dispose d'aucune information).



SECTEUR ALIMENTAIRE

RAPPORT SUR ITALPIZZA*

Giulia Frosecchi - *Université de Florence, Italie*

Giovanni Orlandini - *Université de Siena, Italie*

* Le rapport repose sur les entretiens menés avec les personnes suivantes : Antonio Montanini, conseiller personnel du président d'Italpizza, responsable des relations industrielles d'Italpizza ; Matteo Balestra, directeur financier de Consorzio Aviva ; Umberto Franciosi, Flai-Cgil ; Roberto Benaglia Cisl ; Simone Carpeggiani, Si Cobas. Les acteurs suivants n'ayant pas répondu à nos e-mails ou ne nous ayant pas accordé d'entretien, ni en personne ni via Skype, il n'a pas été possible d'obtenir leurs points de vue : Inspection du travail de Modène, Confindustria-Emilia, Uiltrasporti-Uil, Evologica, Co.fa.mo.

ABRÉVIATIONS :

- **c.c.** : Code civil
- **CCNL** : Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Convention collective de branche nationale
- **d.lgs.** : décret législatif
- **RSA** : Rappresentanze sindacali aziendali (représentants syndicaux)
- **RSU** : Rappresentanze sindacali unitarie (organe de représentation des travailleurs)
- **Fai-Cisl** : Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana - Cisl
- **Filcams-Cgil** : Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi - Cgil
- **Filt-Cgil** : Federazione Italiana Lavoratori Trasporti - Cgil
- **Fiscat-Cisl** : Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo - Cisl
- **Flai-Cgil** : Federazione Lavoratori Agroindustria – Cgil
- **INL** : Ispettorato Nazionale del Lavoro (inspection nationale du travail)
- **MISE** : Ministero dello Sviluppo Economico (ministère du développement économique)
- **Uila-Uil** : Unione Italiana dei Lavoratori Agroalimentari - Uil
- **Uiltrasporti-Uil** : Unione Italiana dei Lavoratori Trasporti - Uil

SECTION 1 :

CARACTÉRISTIQUES DE LA PRATIQUE DE SOUS-TRAITANCE DANS L’AFFAIRE ITALPIZZA

Spécialisée dans la production de pizzas surgelées, Italpizza est basée dans la province de Modène (Émilie-Romagne, Italie) et a été constituée en personne morale au début des années 1990 par Cristian Pederzini. Depuis la fin des années 1990, l’entreprise a accru progressivement son recours aux contrats d’externalisation, ce qui a finalement abouti à la structure actuelle de l’entreprise, adoptée en 2015. L’entreprise ne peut pas être considérée comme représentative d’une chaîne de sous-traitance, car la pratique d’externalisation est essentiellement directe. En effet, depuis 2015, Italpizza externalise : le cycle de production, le conditionnement, la logistique et le nettoyage²⁴³. En réalité, toutes les phases de la production de pizza – qui comprennent le pétrissage, la cuisson, l’ajout de la garniture et la congélation – ainsi que toutes les activités annexes sont sous-traitées. Seules les tâches administratives et les activités de développement de produits (par exemple, les recettes de pizza²⁴⁴) ne sont pas externalisées. Un accord-cadre, signé en juillet 2019, prévoit que les travailleurs employés dans le cycle de production (donc pas la totalité des travailleurs sous contrat) seront intégrés à l’entreprise d’ici 2022, comme indiqué ci-dessous.

1.1 Chronologie de la pratique contractuelle

La pratique d’externalisation au sein d’Italpizza a connu une évolution significative depuis la fin des années 1990. Au tournant du siècle, Giuseppe Cremonini a rejoint Italpizza. Il a apporté avec lui le modèle d’externalisation déjà largement utilisé dans l’industrie de la viande dans la région de Modène, et l’a mis en œuvre dans le modèle économique d’Italpizza. À ce stade, la pratique d’externalisation concernait principalement la logistique, le conditionnement et le nettoyage²⁴⁵.

²⁴³ Comme le confirment tous les acteurs interrogés.

²⁴⁴ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁴⁵ Au début de l’année 2000 déjà, Flai-Cgil a commencé à signaler la pratique d’externalisation d’Italpizza à l’inspection du travail de Modène, qui n’a toutefois procédé à l’évaluation de la pratique commerciale que de nombreuses années plus tard (voir section 6).

Afin de comprendre la nature de la pratique d'externalisation au sein d'Italpizza, il est important de garder à l'esprit que cette pratique a concerné les deux grands domaines suivants : 1) les activités annexes, qui comprennent généralement le conditionnement, la manutention ou la logistique et le nettoyage ; et 2) le cycle de production.

Vers 2003/2004, les activités de conditionnement et de logistique sont sous-traitées à différents consortiums coopératifs, notamment à Powerlog, un consortium spécialisé dans les services à forte intensité de main-d'œuvre²⁴⁶. L'externalisation à un consortium implique la possibilité pour l'organisation de sous-traiter à ses coopératives membres, permettant ainsi une expansion relativement incontrôlée de la chaîne de sous-traitance. Il n'a pas été possible de recueillir des données précises sur la pratique d'externalisation d'Italpizza avant 2008.

En 2008, Powerlog a fait faillite²⁴⁷. « En mai 2008, l'action Cremonini est cédée à Bakkavor (Royaume-Uni) et M. Pederzini, qui détient encore 10 % du capital d'Italpizza, est nommé PDG de l'entreprise »²⁴⁸. Par la suite, le 1er août 2008, Italpizza conclut un accord sur un contrat de sous-traitance avec LogItalia, un consortium qui opère par le biais des coopératives membres. Par conséquent, le service n'est pas exécuté par l'entreprise qui a signé le contrat (LogItalia), mais par ses coopératives membres (qui ne sont pas identifiées dans le contrat de sous-traitance). Ce contrat, qui été réputé prendre fin au plus tard le 31 décembre 2010, a conduit à la sous-traitance des activités de conditionnement et de manutention des produits à LogItalia²⁴⁹.

Il n'a pas été possible de reconstituer les pratiques d'externalisation entre 2011 et 2015 pour les activités relevant de la catégorie 1), mais il est certain qu'en décembre 2015, la coopérative Logicamente était le contractant d'Italpizza pour les services suivants : conditionnement, gestion des chambres froides et logistique interne. Logicamente n'a pas appliqué aux travailleurs sous contrat la même convention collective qu'elle utilisait pour les travailleurs directs, mais a appliqué les conditions prévues par la convention collective *Merci e Logistica*²⁵⁰.

En ce qui concerne le cycle de production, le 21 décembre 2011, Italpizza (cédant) et Transmec Log srl (cessionnaire) ont conclu un contrat de location pour l'unité commerciale dénommée « *sala impasti* », qui est l'endroit où se déroule la majorité du cycle de production. Dans le même temps, Italpizza a confié à Transmec Log srl l'activité de production liée à l'unité commerciale transférée. Suite à un accord signé par Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil et les entreprises concernées, la convention collective applicable aux travailleurs transférés est restée la convention collective Industrie alimentaire (c'est-à-dire la CCNL appliquée aux travailleurs directs employés par Italpizza). Il s'agit du premier contrat de sous-traitance impliquant le cycle de production, pour lequel les auteurs disposent des preuves²⁵¹.

En 2014, M. Pederzini fait à nouveau l'acquisition de 51 % des parts de l'entreprise²⁵² et en 2015, la marque Italpizza est lancée. Par la suite, Italpizza a externalisé tout le cycle de production à Service Plus srl²⁵³. Cependant, aucune des personnes interrogées n'a mentionné Service Plus srl, au contraire, elles ont – systématiquement – déclaré que la Commissione Biagi avait certifié le contrat de sous-traitance entre Italpizza et Evologica²⁵⁴ (cf. section 5 relative à la *Certificazione Biagi*). Cela soulève des doutes sur le rôle de Service Plus srl dans la gestion et l'organisation effectives du cycle de production. À ce stade, Service Plus appliquait toujours la CCNL de l'industrie alimentaire, tandis qu'Evologica appliquait à ses salariés la CCNL *Merci e Logistica*²⁵⁵.

Le 29 décembre 2015, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti et Evologica, Logicamente et Service Plus (c'est-à-dire toutes les entreprises impliquées dans l'externalisation d'Italpizza, bien que dans différents domaines) ont conclu un accord au niveau du site, qui a réduit à deux le nombre d'entreprises contractantes au sein d'Italpizza : Logicamente et Evologica. En effet, Italpizza a externalisé directement à Evologica le cycle de production. Evologica s'est engagée à embaucher, en CDI, tous les travailleurs précédemment employés par Service Plus srl. Le même accord prévoyait que les deux contractants devaient appliquer aux travailleurs sous contrat la CCNL *Pulizie*

²⁴⁶ Entretien de M. Franciosi du 27.01.2020.

²⁴⁷ <https://www.rassegna.it/articoli/powerlog-fallisce-per-appalti-pericolosi>

²⁴⁸ Umberto Franciosi, *Relazione provvisoria su "caso Italpizza"*, le 13 janvier 2019 (traduction réalisée par nos soins). Une version analogue est donnée par M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁴⁹ Voir contrat de sous-traitance du 05.12.2011.

²⁵⁰ Voir accord-cadre du 29 décembre 2015.

²⁵¹ Accord du 21 décembre 2011.

²⁵² Les entretiens confirment la nouvelle publiée par « la Repubblica » le 4 septembre 2015, « *Pederzini riacquista la Italpizza e si lancia verso i supermercati* ».

²⁵³ Voir la certification de la Fondation Marco Biagi.

²⁵⁴ MM. Montanini et Franciosi.

²⁵⁵ Voir accord-cadre du 29 décembre 2015.

Servizi Integrati e Multiservizi (une des conventions collectives les moins chères). Cette modification contractuelle impliquait une dégradation des conditions de travail, notamment des avantages financiers, même si l'accord prévoyait une disparition progressive des écarts de rémunération.

En juillet 2017, Evologica et Logicamente concluent un *Contratto di rete* (contrat de réseau) (cf. section 2).

Le 1er janvier 2018, Co.fa.mo. soc. Coop. (autre coopérative) remplace Logicamente dans le contrat de sous-traitance relatif aux services de conditionnement, logistique et nettoyage²⁵⁶.

Début 2019, suite à des doutes sur la régularité du comportement de la Co.fa.mo²⁵⁷, Italpizza décide de résilier le contrat avec la coopérative et de recourir aux services d'Aviva spa. L'entreprise a donc entamé une période de négociation avec les syndicats concernant le transfert des travailleurs vers le nouveau contractant et leurs droits.

Le 14 novembre 2019, les représentants des travailleurs (RSA - *Rappresentanze Sindacali Unitarie*) d'Evologica, Co.fa.mo. et Italpizza, ainsi que les syndicats respectifs ont conclu un accord avec la direction des entreprises concernées (Italpizza, Aviva spa, Co.fa.mo. et Confindustria Emilia). Cet accord couvrait le changement de contractant et les conditions pour les travailleurs. L'accord a été approuvé lors d'un vote, auquel les salariés de Co.fa.mo. ont été appelés à participer. (97 voix pour et 70 voix contre²⁵⁸). Par conséquent, le 1er décembre 2019, Aviva spa a succédé à la Co.fa.mo. dans le programme d'externalisation²⁵⁹.

Italpizza s'est engagée, dans le cadre d'un accord collectif signé le 14 juillet 2019, à intégrer à l'entreprise les travailleurs actuellement employés par Evologica, d'ici le 1er janvier 2022. Cela impliquera l'application de la CCNL de l'industrie alimentaire. Evologica s'est engagée à augmenter progressivement la rémunération de ses salariés en prenant comme paramètre les niveaux de salaire minimum prévus par la CCNL de l'industrie alimentaire. Une commission paritaire évaluera la bonne application des conventions collectives pour les travailleurs de la logistique, du conditionnement et du nettoyage²⁶⁰.

Chronologie des contrats



²⁵⁶ <https://www.cisl.it/notizie/dal-territorio/13859-emilia-romagna-italpizza-ennesimo-cambio-appalto-ma-l'accordo-di-luglio-tutela-i-lavoratori.html>.

²⁵⁷ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁵⁸ Résultats du référendum du 25 novembre 2019. Selon M. Montanini, le nombre élevé de votes contre est dû à la campagne de Si Cobas contre le contenu de l'accord (entretien du 28 novembre 2019), voir aussi <http://www.cgilmodena.it/italpizza-approvato-referendum-accordo-riorganizzazione-societaria-contrattuale-addetti-logistica/>

²⁵⁹ Voir l'accord au niveau du site du 14 novembre 2019 ; pour les commentaires de Flai Cgil : <http://www.cgilmodena.it/italpizza-siglata-lipote-si-di-accordo-sindacale-per-i-circa-300-lavoratori-della-logistica/>

²⁶⁰ Accord-cadre du 14 juillet 2019.

1.2 Structure actuelle : entreprises impliquées dans la pratique de sous-traitance et leurs principales caractéristiques

La structure opérationnelle actuelle, en janvier 2020, est basée sur une entreprise principale (Italpizza) et deux contractants. Evologica dispose d'un contrat de sous-traitance pour l'ensemble du cycle de production, tandis qu'Aviva spa dispose d'un contrat pour les services de conditionnement, de logistique et de nettoyage²⁶¹. Il existe donc actuellement deux contrats de sous-traitance, et non une chaîne de sous-traitance à proprement parler. Entre Aviva spa et Evologica a été signé un *Contratto di rete* (contrat de réseau) semblable à celui qui était précédemment en vigueur entre Evologica et Co.fa.mo.²⁶².

Le 14 juillet 2019, un accord-cadre, signé entre les entreprises et les partenaires sociaux (cf. section 4), prévoit l'internalisation de l'ensemble du cycle de production. Par conséquent, comme mentionné ci-dessus, si l'accord est respecté, d'ici 2022, seuls les travailleurs employés dans le secteur du conditionnement, de la logistique et du nettoyage resteront sous contrat, probablement avec Aviva spa (si le contractant ne change pas d'ici là).

Evologica et Aviva spa ne sont pas des sociétés boîtes aux lettres, comme la Co.fa.mo., dans la mesure où elles sont toutes deux immatriculées et en activité en Italie. Toutefois, les données collectées sur le nombre approximatif de travailleurs employés par Evologica et Aviva spa pour Italpizza, ainsi que les informations disponibles dans les documents d'enregistrement de la chambre de commerce des sociétés concernant le nombre total de salariés des deux entreprises (qui coïncident substantiellement avec ceux employés chez Italpizza) suggèrent que les deux entreprises existent et travaillent exclusivement en fonction des contrats conclus avec Italpizza²⁶³.

La création d'Aviva spa est récente. Même si selon certaines personnes interrogées²⁶⁴ elle était déjà en activité avant la signature du contrat avec Italpizza, il ressort des documents d'enregistrement que l'entreprise a été constituée le 4 septembre 2019. Selon le délégué de Flai-Cgil interrogé, Aviva spa a probablement été créée ad hoc pour remplacer Co.fa.mo. dans le contrat de sous-traitance des services de conditionnement, de logistique et de nettoyage²⁶⁵.

Comme l'ont confirmé à l'unanimité les personnes interrogées, les travailleurs employés dans les services susmentionnés au sein d'Italpizza (tous des travailleurs sous contrat) sont environ 250²⁶⁶, alors que les documents d'enregistrement d'Aviva spa montrent que l'entreprise n'a aucun salarié (peut-être en attente de mise à jour). Toutefois, selon les informations recueillies par Flai-Cgil²⁶⁷, les travailleurs de Co.fa.mo. qui ont été transférés vers Aviva spa sont au nombre de 252, dont 50 sont sous contrat temporaire²⁶⁸. Si cette information se confirmait, il résulterait qu'Aviva spa, pour l'instant, ne pourrait pas avoir d'autres contrats de sous-traitance en vigueur.

Evologica a été fondée le 26 septembre 2011. Son contrat de sous-traitance avec Italpizza a pris fin en 2015. Il ressort des entretiens qu'environ 600 salariés d'Evologica travaillent pour Italpizza. Selon les documents d'enregistrement de l'entreprise, au 30 juin 2018, Evologica comptait 560 salariés. Par conséquent, il est à nouveau présumé qu'Italpizza est le seul contractant d'Evologica, même si, selon la direction d'Italpizza, la coopérative a une large activité commerciale en dehors d'Italpizza²⁶⁹.

Officiellement, Evologica était l'employeur du personnel chargé de l'étape de la cuisson et Aviva spa l'employeur du personnel chargé des services de conditionnement, de logistique et de nettoyage, qui étaient tous employés par la coopérative Co.fa.mo. jusqu'au 1er décembre 2019 (intervention de l'inspection du travail ; légitimité des relations de travail ; légitimité de la sous-traitance, voir ci-après).

²⁶¹ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁶² Le contrat entre Evologica et Co.fa.mo. avait été enregistré le 14 juillet 2017. M. Balestra a confirmé qu'un « *Contratto di rete* » entre Evologica et Aviva spa a été signé pour faciliter la gestion de l'entreprise (voir les réponses écrites de Matteo Balestra).

²⁶³ Au contraire, M. Montanini soutient qu'elles sont toutes deux actives sur le marché, en plus des services de sous-traitance pour Italpizza (entretien du 28 novembre 2019).

²⁶⁴ Entretien de M. Montanini.

²⁶⁵ Entretien de M. Franciosi du 27 janvier 2020.

²⁶⁶ Il n'a pas été possible d'obtenir le nombre exact, peut-être aussi parce qu'il varie d'une année à l'autre ; les dernières données claires (284) proviennent du site de la CGIL, dans un communiqué sur le dernier accord approuvé par les travailleurs le 25.11.2019 : <http://www.cgilmodena.it/italpizza-approvato-referendum-accordo-riorganizzazione-societaria-contrattuale-addetti-logistica/>.

²⁶⁷ E-mail de M. Franciosi, le 27 janvier 2020.

²⁶⁸ E-mail de M. Franciosi, le 27 janvier 2020.

²⁶⁹ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019. L'information n'a pas pu être confirmée par Evologica, qui n'a pas répondu à la demande d'entretien.

1.3 Contextualisation des pratiques contractuelles chez Italtpizza

Actuellement, chez Italtpizza, il n'existe pas de chaîne de sous-traitance, mais seulement deux contrats d'externalisation distincts.

Dans le secteur de la pizza surgelée, il n'est pas courant d'externaliser le cycle de production, puisque la production est standardisée, on peut le constater auprès des grandes multinationales avec des usines sur le territoire italien, comme Nestlé à Benevento, Roncadin à Friuli et Barilla²⁷⁰. L'anomalie que constitue le cas d'Italtpizza serait due à la nécessité pour l'entreprise de maximiser la flexibilité de sa main-d'œuvre, compte tenu de la particularité de son activité qui consiste à produire des pizzas congelées artisanales à l'échelle industrielle. Cela entraîne deux caractéristiques principales : premièrement, les commandes ne sont pas toujours homogènes – pour ce qui est du nombre et des types de pizzas commandées – et, par conséquent, les pizzas sont moins standardisées, également dans leur forme. Deuxièmement, la production est réalisée à la main (pose de la pâte, garniture, etc.) et la garniture varie fréquemment. Il y a donc un grand besoin de main-d'œuvre peu qualifiée et l'automatisation est rare, car il serait très complexe d'adapter une machine aux nombreuses variations du produit (même si l'entreprise lance un processus d'automatisation).

La pratique d'Italtpizza, l'externalisation dans l'industrie alimentaire, a été transposée à partir d'un modèle économique déjà existant dans l'industrie de la viande. En effet, Italtpizza commence à externaliser des parties du cycle de production et d'autres segments de l'activité de l'entreprise suite à l'arrivée de G. Cremonini, qui travaillait initialement dans l'industrie de la viande dans la province de Modène, et aurait apporté le modèle économique de ce secteur au sein de l'entreprise de pizzas surgelées²⁷¹.

Il est à noter que le nouveau contractant (Aviva spa) est une *società per azioni* (société par actions) et non une coopérative, comme les sous-traitants précédents. Ceci est cohérent avec la tendance récente générale observée dans le système italien, où les principales entreprises préfèrent externaliser leurs services à des entreprises traditionnelles plutôt qu'à des coopératives. Ceci est principalement dû à la réputation négative acquise par les coopératives au cours de la dernière décennie, notamment sur le plan de la fiabilité.

SECTION 2 :

CADRE JURIDIQUE

2.1 Base juridique normative de l'externalisation

La stratégie d'externalisation d'Italtpizza trouve son fondement juridique dans les normes relatives au transfert d'une partie de l'entreprise (article 2112(5) c.c.) et à la sous-traitance (article 29 d.lgs. 276/2003).

L'article 2112(5) c.c. stipule que les mesures sur le transfert d'entreprise (directive d'exécution 2001/23) s'appliquent également à une « *partie de l'entreprise, comprise comme une division fonctionnelle indépendante d'une activité économique organisée, identifiée par le cédant et le cessionnaire au moment du transfert* ». La norme permet l'externalisation d'une partie du cycle de production, en raison du transfert simultané automatique et impératif des travailleurs au cessionnaire. Les travailleurs transférés à l'entreprise cessionnaire bénéficieraient de l'application des conventions collectives appliquées par l'employeur précédent jusqu'à leur expiration, « *sauf si [les conventions collectives] sont remplacées par d'autres conventions collectives appliquées dans l'entreprise du cessionnaire* » (article 2112(3), c.c.).

Le transfert doit être précédé d'un processus d'information et de consultation, qui doit impliquer les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise, du cédant et du cessionnaire (ou, en leur absence, les structures locales des syndicats) (article 47, loi 428/90).

L'article 29(1), d.lgs. 276/2003 établit les exigences d'une véritable sous-traitance, afin de la distinguer du placement illégal de main-d'œuvre (c'est-à-dire une fourniture de main-d'œuvre d'un sujet qui n'est pas

²⁷⁰ Entretien de M. Franciosi du 27 janvier 2020 (partiellement confirmée par M. Montanini, le 28 novembre 2019).

²⁷¹ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019 ; Littérature sur l'industrie de la viande dans la province de Modène : Dorigatti L., *Ridotte all'osso. Disintegrazione verticale e condizioni di lavoro nella filiera della carne*, Meridiana, 2018, 93.

autorisé en tant qu'agence d'intérim conformément à l'article 4, d.lgs. 276/2003). Ces exigences sont nécessaires pour déterminer le caractère réel du contractant, qui doit disposer de « *l'organisation des moyens nécessaires* » à la réalisation de l'activité sous-traitée et doit assumer le « *risque commercial* » dans l'exécution du contrat. Afin de permettre l'externalisation de services à forte intensité de main-d'œuvre ou d'activités qui, de toute façon, suppose une faible utilisation d'outils ou de biens, l'article 29 précise que le contractant peut aussi simplement exercer le « *pouvoir d'organisation et d'orientation à l'encontre des travailleurs utilisés dans le cadre de l'externalisation* », si cela est justifié par les « *nécessités du travail ou du service faisant l'objet du contrat* ». En l'absence de telles exigences, les salariés du contractant (ou ceux des sous-traitants, s'ils existent) peuvent demander aux tribunaux de solliciter l'établissement de la relation de travail avec l'entreprise principale (article 29(3-bis) d.lgs. 276/2003).

Selon l'article 2112 c.c., la conclusion d'un contrat par un nouveau contractant constitue un transfert d'entreprise (avec permanence des contrats de travail en vigueur) si le nouveau contractant acquiert une partie substantielle de la main-d'œuvre et qu'il ne fournit pas « *sa propre structure organisationnelle* », de manière à intégrer une « *identité d'entreprise spécifique* » (article 29(3)) (conformément à la jurisprudence de la Cour de justice sur la directive 2001/23)²⁷².

Si le contrat est licite, l'entreprise principale est tenue solidairement de respecter les obligations de rémunération des salariés du contractant (et des sous-traitants, s'ils existent) ainsi que les obligations envers les institutions de sécurité sociale, pendant deux ans à compter de l'expiration du contrat (article 29(2) d.lgs. 276/2003).

Sur la base de ces normes, Italpizza a progressivement sous-traité l'ensemble du cycle de production (production, conditionnement et logistique), en externalisant ces phases à d'autres entreprises (principalement des coopératives), tout en conservant le personnel administratif (voir section 1).

2.2 La convention collective appliquée par le contractant

L'externalisation de l'ensemble du cycle de production a permis l'application d'une convention collective autre que celle de l'industrie alimentaire aux travailleurs sous contrat tant dans les activités de production que de logistique. En revanche, les salariés directs d'Italpizza restent soumis à la convention collective industrie alimentaire. Cela a été possible en raison des caractéristiques du système italien de négociation collective et de relations industrielles.

Le système syndical italien n'est pas réglementé par la loi, car il repose sur le principe de l'autonomie collective (expression de la liberté syndicale ancien article 39(1) de la Constitution) et sur les principes généraux du droit civil relatifs aux contrats (en particulier, le principe de la liberté contractuelle ancien article 1322 c.c.). La convention collective (au niveau sectoriel) n'est généralement pas contraignante (*erga omnes*) et son application dépend de l'adhésion ou non de l'employeur à l'organisation patronale signataire. Une entreprise qui n'est membre d'aucun des organismes ayant signé une convention collective est libre de choisir la convention collective applicable ou même d'appliquer ou non une convention collective. En tout état de cause, chaque employeur a l'obligation de payer les cotisations de sécurité sociale sur la base de la rémunération établie par la convention collective du secteur concerné (c'est-à-dire la convention collective conforme à l'activité effectivement exercée par l'entreprise) signée par les syndicats (article 1(1), d.l. 338/89). En outre, la loi en vigueur reconnaît aux travailleurs le droit de recevoir au moins la rémunération minimale prévue par la convention collective applicable, compte tenu du droit fondamental à une rémunération équitable (article 36 de la Constitution). Toutefois, ce droit ne concerne que les taux minimaux de rémunération (et non pas tous les éléments qui constituent la rémunération) et l'application d'une convention collective signée par les syndicats comparativement plus représentatifs n'est pas contestable, même si elle n'est pas strictement liée à l'activité exercée.

Une norme spéciale s'applique aux travailleurs actionnaires de coopératives (alinéa 2.3). Elle a été introduite en 2007 afin de juguler le dumping salarial qui se généralisait. En effet, ces travailleurs ont le droit de recevoir « *des traitements économiques globaux non inférieurs à ceux établis par les conventions collectives signées par les organisations patronales et salariales comparativement plus représentatives au niveau national, pour le secteur concerné* » (art. 7.4, décret-loi 248/07 transformé en loi 31/08). Par conséquent, cette norme empêche les coopératives d'adopter le « *régime shopping* », car elles ne peuvent pas appliquer des conventions collectives signées par des syndicats non représentatifs, et elle leur impose de respecter l'ensemble des avantages

²⁷² CJUE 11.3.1997, C-13/95, *Suzen*.

économiques stipulés dans la CCNL concernée, et pas seulement les taux minimaux de rémunération (tels qu'établis par la jurisprudence basée sur l'art. 36 de la Constitution).

Par conséquent, Italpizza applique la convention collective de l'industrie alimentaire à ses salariés, tandis que (depuis 2015) les contractants ont utilisé la convention collective dite *Multiservizi* pour leurs travailleurs sous contrat. Cela a entraîné une réduction des salaires et une augmentation de la flexibilité du temps de travail.

Les deux conventions collectives sont signées, côté syndical, par la Cgil, la Cisl et l'Uil, c'est-à-dire les Confédérations qui sont considérées comme « *comparativement plus représentatives* ». Du côté de l'employeur, la convention collective de l'industrie alimentaire est signée par l'organisation des entreprises de l'industrie alimentaire à laquelle appartient Italpizza, et qui est membre de la Confindustria (la confédération patronale des moyennes/grandes entreprises du secteur industriel). La convention collective *Multiservizi* a été signée par les principales confédérations des sociétés coopératives (Legacoop et Confcooperative). Les coopératives sous-traitées par Italpizza ont probablement été membres de ces confédérations (Evologica l'est toujours). Toutefois, comme indiqué précédemment, si l'employeur n'est membre d'aucune confédération, il est libre de choisir une convention collective.

En effet, pas même la norme spéciale sur le traitement économique des membres des coopératives (art. 7.4, décret-loi 248/07) empêche les coopératives d'appliquer la CCNL *Multiservizi*, étant donné qu'il s'agit de toute façon d'un accord collectif signé par les syndicats les plus représentatifs.

La négociation collective au niveau de l'entreprise a principalement eu lieu pour gérer l'arrivée des nouveaux contractants et pour réguler le passage à une nouvelle convention collective, à l'instar de ce qui s'est passé pour l'accord-cadre de décembre 2015 et celui de juillet 2019.

Le contexte actuel : l'accord-cadre de 2019

Les conditions d'emploi au sein d'Italpizza vont évoluer si l'accord-cadre de 2019 est correctement mis en œuvre.

Les syndicats signataires de l'accord-cadre de juillet 2019 y ont vu un succès ²⁷³. Il définit un processus à moyen et long terme, qui vise à améliorer les conditions de travail et à construire des relations industrielles constructives au sein d'Italpizza. L'accord est composé de six paragraphes et d'une clause de sauvegarde. Même s'il confirme l'application de la CCNL *Multiservizi* jusqu'au 31 décembre 2021, l'accord prévoit une amélioration des conditions économiques. En effet, avec cet accord, Evologica s'engage à verser à ses salariés une somme unique de 580,00 euros en plus du salaire du mois d'août, ainsi qu'à augmenter progressivement leur rémunération, à compter du 1er janvier 2020, afin d'aligner progressivement leur niveau de rémunération sur celui fixé par la CCNL de l'industrie alimentaire. Par ailleurs, Italpizza s'engage à internaliser le processus de production à partir du 1er janvier 2022, reprenant ainsi une partie des activités aujourd'hui exercées par Evologica ; ce qui supposera d'appliquer la CCNL de l'industrie alimentaire aux travailleurs concernés.

Un paiement unique en plus du salaire du mois d'août est garanti également aux travailleurs de la Co.fa.mo., pour également un montant de 580,00 euros.

Enfin, la clause de sauvegarde garantit que l'accord s'appliquera également en cas de changement de contractants, puisque Italpizza s'engage à promouvoir l'application appropriée et effective de l'accord (voir également les sections 3 et 4 de l'accord-cadre de juillet).

2.3 La nature des entreprises contractantes et leurs relations contractuelles

La plus grande flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre a été possible non seulement grâce à la convention collective appliquée aux travailleurs, mais aussi à la forme juridique des entreprises contractantes (coopératives). Même si les sociétés coopératives ont une visée mutualiste, elles peuvent opérer sur le marché (articles 2511-2548 c.c.). En Italie, les coopératives sont courantes dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, en partie en raison des avantages offerts par le cadre juridique en ce qui concerne les relations de travail (en plus d'autres avantages fiscaux et de cotisations). La loi relative aux relations de travail dans les coopératives (loi 142/2001) attribue les mêmes droits aux salariés et aux salariés-actionnaires de la coopérative, mais leurs

²⁷³ C'est notamment le point de vue de Fai-Cisl et Flai-Cgil, voir les entretiens. Fai-Cisl considère cet accord comme la pierre angulaire du nouveau système de relations industrielles au sein d'Italpizza.

conditions de travail sont normalement inférieures aux normes moyennes. Ceci est dû à la possibilité susmentionnée d'appliquer des conventions collectives moins favorables et à la possibilité pour les coopératives de s'écarter de certaines normes fixées par la loi et les conventions collectives (via le « règlement intérieur » de la coopérative, adopté par l'assemblée des actionnaires).

En effet, l'article 6 de la loi 142/01 permet au règlement intérieur de la coopérative de prévoir des règles particulières en matière de relation de travail des salariés-actionnaires, différentes de celles fixées par la CCNL applicable. Le règlement doit faire référence à la CCNL appliquée aux travailleurs, mais le règlement peut modifier sa partie normative (par exemple, sur le temps de travail, les arrêts maladie, la période d'essai), à la seule exception des principes de « transparence et de non-discrimination »²⁷⁴. En cas de difficultés financières de la coopérative, l'assemblée peut adopter un « plan de crise » visant à préserver l'emploi, qui réduit la rémunération fixée par la CCNL et fournit « des formes d'accompagnement, également économiques, des travailleurs-membres pour résoudre la crise, en proportion de la disponibilité et de la capacité financière »²⁷⁵.

Les relations contractuelles particulières entre les coopératives ont également eu un impact significatif sur la gestion des effectifs et la mobilité des travailleurs au sein du site de production. En effet, afin de permettre une plus grande mobilité des travailleurs au sein du site de production, le 14 juillet 2017, les coopératives (Evologica et Co.fa.mo.) auraient signé un *Contratto di rete* (contrat de réseau) conformément à la loi 33/2009 ; un contrat similaire a été conclu entre Evologica et Aviva spa. Le *Contratto di rete* permet une utilisation stricte du personnel : l'article 30(4-ter), d.lgs. 276/03 permet à une entreprise de faire appel à un travailleur officiellement employé dans une autre entreprise du réseau. En effet, ce contrat permet aux entreprises une gestion d'entreprise partiellement partagée et une mutualisation de leurs salariés selon les besoins (*codatorialità*), une pratique qui ne serait autrement pas permise par le système juridique italien. Par conséquent, grâce au *Contratto di rete*, les travailleurs employés pour les services logistiques (désormais employés par Aviva spa) peuvent être légalement employés dans le cycle de production (c'est-à-dire dans l'organisation commerciale d'Evologica). Cela s'était déjà produit entre Co.fa.mo. et Evologica.

Dans le même esprit, les contrats de sous-traitance ont été préalablement conclus avec un consortium de coopératives²⁷⁶, et ils ont été mis en œuvre par les coopératives membres du Consortium (voir section 1). L'utilisation du contrat de réseau peut s'expliquer par les meilleures garanties que la loi offre en l'espèce, en ce qui concerne les éventuelles violations de la loi sur la sous-traitance ; ce qui rend ce type de contrat plus attrayant surtout lorsqu'il n'y a que deux contractants (comme dans le cas présent). Globalement, le contrat réseau est un instrument efficace pour favoriser la croissance des entreprises intégrées²⁷⁷.

2.4 Légitimité de l'externalisation et violation potentielle des normes du travail

Selon les syndicalistes interrogés (notamment Cgil et Si Cobas), les pratiques d'externalisation d'Italpizza soulèvent des inquiétudes quant à leur légalité et au respect des normes applicables en matière de sous-traitance (article 29(1), d.lgs. 276/2003). Dans cette perspective, d'une part, il serait nécessaire de démontrer que les coopératives concernées ne disposent pas d'une organisation commerciale réelle et autonome, mais qu'elles ne fourniraient que la main-d'œuvre, comme le fait une agence d'intérim. D'autre part, il serait donc nécessaire de démontrer que tant le personnel chargé de la production que celui chargé du conditionnement et de la logistique sont en fait des salariés d'Italpizza, puisque les gestionnaires des coopératives ne reçoivent et ne transmettent aux travailleurs que les décisions et directives de la direction d'Italpizza.

Cependant, le scénario présenté par certains syndicalistes impliqués semble être infirmé par la certification obtenue par Italpizza en 2015 auprès de la Fondation Marco Biagi, Modène²⁷⁸. Le certificat confirme le caractère authentique du contrat conclu entre Italpizza et Service plus (le contractant officiel responsable de la phase

²⁷⁴ C'est l'avis du ministère du travail (voir note n° 3/2013) ; le champ d'application du règlement, en référence aux conditions d'emploi, est contestable car la loi sur ce point manque de clarté.

²⁷⁵ M. Benaglia a particulièrement insisté sur ce point en tant que source de préjudice pour les droits des travailleurs. Voir l'entretien de M. Benaglia du 28 octobre 2019.

²⁷⁶ Le Consortium de coopératives est régi par le décret (D.L.C.P.S.) 14/12/1947 n° 1577 (dit décret *Legge Basevi*), modifié par la loi du 17 décembre 1971, n° 127, il doit être composé par au moins trois coopératives et est caractérisé par une structure organisationnelle commune.

²⁷⁷ Les réponses écrites de M. Balestra.

²⁷⁸ La Certification est une procédure qui permet de vérifier qu'un contrat de travail ou un contrat de sous-traitance est stipulé dans le respect des conditions légales (articles 75-81, décret législatif 276/03). Les organismes spéciaux publics et privés (Commissions) identifiés par la loi sont compétents pour certifier les contrats. L'acte certifié maintient ses effets entre les parties et à l'égard des tiers (c'est-à-dire que le contrat est présumé licite) jusqu'à une décision contraire de la Cour devant laquelle il peut être interjeté appel.

de préparation de la pâte des pizzas) et de la sous-traitance à Evologica (la coopérative à laquelle Service plus avait sous-traité la phase de pose de la garniture) (cf. section 1).

La certification a été déterminante au regard des contrôles effectués par le MISE (*Ministero dello Sviluppo Economico - ministère de l'économie*) à Evologica, en 2017, suite à une plainte de la CGIL, afin de supprimer le caractère illégal des opérations sous-traitées²⁷⁹. En effet, la certification de la Commissione Biagi valide l'externalisation relative aux services d'inspection (article 79, d.lgs. 276/2003). Par ailleurs (comme l'a également noté le ministère), l'externalisation des phases de production à la coopérative et l'application ultérieure de la CCNL *Multiservizi* aux travailleurs sous contrat, avaient été approuvées par le même syndicat demandeur (CGIL), dans l'accord de 2015 (même si par un syndicat Cgil d'un autre secteur) (cf. section 1).

Des doutes subsistent toutefois sur la légitimité des contrats de sous-traitance, conclus au fil des ans sur le site de production. Même la *Commissione di certificazione* précise avoir certifié « le caractère authentique du modèle et non de son exécution ». Cela signifie que l'illégalité des contrats certifiés n'est pas exclue si les travailleurs des coopératives ont été, en fait, gérés et dirigés par Italpizza dans l'exécution de leur activité (comme le soutiennent les syndicalistes interrogés). En particulier, si les travailleurs recevaient des commandes directement d'Italpizza²⁸⁰, cela pourrait être considéré comme une présomption d'exercice par Italpizza du pouvoir de donner des directives. Par ailleurs, les recettes et le savoir-faire sont d'Italpizza²⁸¹, ce qui peut laisser penser qu'Evologica peut ne pas organiser son activité de manière autonome.

La façon dont Italpizza a entièrement externalisé ses activités (autres qu'administratives et liées au développement) en 2015 est assez inhabituelle. Le document de la *Commissione di certificazione* montre qu'Italpizza a conclu un contrat d'externalisation de services à forte intensité de main-d'œuvre simultanément à un contrat de location des machineries utilisées pour la production des pizzas. La location du matériel du client par un contractant est en principe légitime, mais elle devient un indicateur d'illégitimité de la pratique de sous-traitance si le matériel en jeu constitue l'activité principale du client²⁸².

Par ailleurs, même la certification soulève des inquiétudes, dans la mesure où elle certifie le caractère réel tant de l'externalisation à Service plus que de la sous-traitance ultérieure entre Service plus et Evologica ; une sous-traitance qui, à notre connaissance, n'avait pas encore été signée, donc, théoriquement, impossible à certifier à l'époque²⁸³. Nonobstant le fait que la certification concernait d'autres contrats que le contrat actuel (c'est-à-dire celui entre Italpizza et Evologica), c'est précisément Evologica qui a utilisé, par la suite, la certification afin d'éviter les contrôles de l'inspection du travail et les réclamations ultérieures.

Officiellement, il ne semble pas possible de remettre en question la nature réelle des coopératives impliquées dans la pratique d'externalisation d'Italpizza, étant donné leur composition régulière et leur adhésion aux organisations coopératives concernées (par exemple, Legacoop). Cependant, sans autres éléments, l'autonomie et la capacité de certaines coopératives à opérer sur le marché de manière indépendante sont discutables. Même Evologica semble employer tout son personnel pour l'exécution des contrats avec Italpizza (cf. section 4).

La légitimité du transfert de la partie de l'entreprise ancien article 2112(5) c.c., n'a jamais été contestée, ni sanctionnée. L'utilisation de l'article 2112(5) c.c. pour faciliter les pratiques d'externalisation est légitime et ne viole pas le droit de l'UE²⁸⁴. Toutefois, les modalités du processus d'externalisation au fil des ans ne sont pas totalement claires, également en raison du manque d'informations précises (en particulier pour la période précédant 2011). Le transfert en 2011 de l'activité de production résiduelle de pizzas (qui a entraîné l'externalisation complète de toutes les activités principales d'Italpizza, y compris les équipements et les travailleurs) s'est produit par la location de l'unité commerciale à une entreprise (Transmec log), que nous supposons être devenue par la suite Service plus. Evologica, qui selon la certification était déjà sous-traitant, a par la suite repris le contrat de location (en décembre 2015). Evologica effectue des services à forte intensité de main-d'œuvre et a actuellement accès aux équipements d'Italpizza par le biais d'un contrat de location de marchandises signé avec l'entreprise principale (comme certifié par la Commissione Biagi). Par conséquent, il semble que, dans certaines des phases d'externalisation, un transfert de main-d'œuvre à Evologica s'est produit sans transfert simultané d'actifs (ni de Service plus ni d'Italpizza) ; cette séparation entre les travailleurs et les équi-

²⁷⁹ MISE, Rapport d'inspection, 03 août 2017.

²⁸⁰ Entretien de M. Franciosi.

²⁸¹ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁸² Tribunale di Roma 7.3.2007, n° 6269.

²⁸³ En ce sens que dans aucun des entretiens il n'a été affirmé que le contrat avait été signé.

²⁸⁴ CJUE 6.3.2014, C-458/12, *Amatori*.

pements dans un transfert d'une partie de l'entreprise soulève des préoccupations quant à sa conformité avec l'article 2112(5) c.c. (et directive 2001/23/CE).

À notre connaissance, les droits syndicaux d'information et de consultation, ancien article 47, l. 428/90 (en cas de transfert d'entreprise) ont été respectés et, en particulier, le transfert d'unité commerciale survenu en 2011 a été réglementé dans une convention collective au niveau de l'entreprise conclue avec les syndicats du secteur alimentaire Cgil, Cisl et Uil (respectivement Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil)²⁸⁵. Toutefois, le fait qu'une convention collective ait été conclue au niveau de l'entreprise ne garantit pas la légitimité du transfert d'entreprise ou de l'externalisation subséquente.

La légitimité « officielle » des contrats de sous-traitance suppose que la décision d'appliquer une CCNL différente aux travailleurs sous contrat ne peut être contestée, comme le permettent les principes constitutionnels relatifs à la liberté syndicale et à la liberté des entreprises (respectivement, articles 39 et 41 de la Constitution), et comme cela est légitimé par l'accord-cadre de 2015.

L'article 4 de l'actuelle CCNL de l'industrie alimentaire (appliqué par Italtipizza) interdit de sous-traiter « les activités exercées par l'entreprise et directement liées aux activités de transformation » et établit l'obligation d'inclure dans le contrat des clauses qui obligent le contractant à respecter « un traitement économique et réglementaire globalement équivalent à celui établi par la CCNL » applicable à l'activité exercée. Or, cette clause n'a été intégrée à la CCNL qu'en juillet 2020 ; tandis que la précédente CCNL imposait aux entreprises contractantes de « respecter les règles contractuelles confédérales du secteur des matières premières auquel elles appartiennent », justifiant ainsi l'application de la CCNL *Multiservizi*.

De telles obligations prévues par les conventions collectives ne sont de toute façon pas contraignantes si elles ne sont pas transposées dans le contrat unique de sous-traitance. Les travailleurs concernés ne peuvent prétendre à l'application d'une disposition d'une CCNL que si elle est transposée dans le contrat entre les entreprises²⁸⁶ ; dans le cas contraire, la clause CCNL peut être utilisée, tout au plus, par les syndicats signataires afin de constater un comportement antisyndical de l'entreprise (ancien article 28, L. 300/1970)²⁸⁷. C'est la conséquence de la caractéristique de droit privé des conventions collectives dans le système juridique italien, qui rend ses clauses contraignantes uniquement pour l'organisation qui l'a signé.

L'application de la CCNL *Multiservizi* aux travailleurs employés dans le cycle de production a entraîné la violation des obligations en matière de cotisation, étant donné que, comme déjà mentionné, l'assiette des cotisations doit être calculée en prenant comme référence le niveau de rémunération prévu par la convention collective liée à l'activité effectivement exercée par le travailleur. Cette violation a été imputée à Evologica et Logicamente (remplacés par Cofamo en 2018) et à Italtipizza (à la lumière des règles de responsabilité solidaire, ancien article 29(2), d.lgs. 276/2003) par l'inspection du travail de Modène, pour les années 2016-2018. Parallèlement, l'inspection du travail a signalé des infractions concernant l'accès à la durée hebdomadaire maximale de travail (48 heures) et à la rémunération des heures supplémentaires (250 heures/an), conformément au décret législatif 66/2003 (directive d'exécution 93/104/CE et 2000/34/CE)²⁸⁸.

Par conséquent, les cotisations impayées et les violations relatives à la durée maximale de travail semblent être les seules violations du cadre juridique italien attestées par les autorités compétentes aux entreprises impliquées dans la pratique de sous-traitance.

²⁸⁵ Compte-rendu de la réunion des responsables d'Italtipizza s.r.l du 21 décembre 2011.

²⁸⁶ Les obligations prises par une entreprise envers les salariés du contractant sont considérées comme juridiquement contraignantes comme des « obligations en faveur d'une tierce partie » en vertu de l'article 1411 c.c.

²⁸⁷ L'article 28 de la loi n° 300/70 prévoit une injonction spéciale qui peut être adoptée par un tribunal du travail pour faire ressortir le comportement de l'employeur qui porte atteinte aux intérêts ou aux droits du syndicat. La violation de la CCNL devrait intégrer ce comportement antisyndical, mais cela n'établit pas la nullité consécutive du contrat.

²⁸⁸ Question parlementaire du 16 septembre 2019 (<http://webtv.camera.it/evento/13520/469684>).

SECTION 3 :

TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indépendamment de la possible violation des normes juridiques, les conditions de travail au sein du site de production et les caractéristiques particulières de la main-d'œuvre soulèvent un certain nombre de critiques.

La particularité la plus évidente concernant la main-d'œuvre repose sur le fait que la majorité des contractants emploient des ressortissants de pays tiers. Selon Italpizza, plus de 90 % des travailleurs sous contrat avec Evologica et Cofamo (aujourd'hui Aviva spa) proviennent d'un peu moins de 40 comtés différents hors UE²⁸⁹. Les femmes sont principalement employées dans le service de nettoyage et le cycle de production (le pourcentage réel n'est pas disponible).

Ces profils de travailleurs ont eu un impact significatif sur l'organisation syndicale au sein d'Italpizza, et à cet égard, ces éléments ont été encore plus pertinents que les différentes conditions économiques et normatives appliquées aux travailleurs directs (cols blancs) et aux travailleurs sous contrat (cols bleus).

Le faible taux de syndicalisation et la vulnérabilité des travailleurs sur le plan contractuel sont à la base de la plupart des problèmes apparus en matière de conditions de travail. Ces problèmes ont été soulevés par tous les syndicalistes interrogés et ils sont également en partie reconnus par la direction d'Italpizza. Celle-ci justifie l'emploi de travailleurs – principalement – de pays tiers en disant qu'il est difficile de trouver des ressortissants italiens disponibles pour travailler dans les conditions de travail appliquées au sein des entreprises²⁹⁰. Toutefois, selon l'entreprise, ces conditions de travail reflètent la faible qualification professionnelle de l'activité exercée et ne sont pas dues à un comportement injuste ou illicite.

Malgré l'absence de données précises, les syndicalistes affirment qu'il y a notamment des problèmes liés à un recours excessif à la flexibilité du temps de travail et à des bas salaires²⁹¹. Concrètement, les syndicats soulignent que les journées de travail dépassent souvent 12/13 heures, qu'il n'y a pas de stabilité du temps de travail et que celui-ci est souvent communiqué le soir pour le lendemain. En outre, les pauses et les temps de repos ne sont pas respectés et il existe un recours habituel aux heures supplémentaires²⁹². La ligne de production est composée de 3 équipes, mais celles-ci seraient fréquemment modifiées et le repos compensateur des équipes de nuit ne serait pas toujours respecté²⁹³.

Selon les syndicalistes, la flexibilité extrême du temps de travail résulte 1) du non-respect potentiel des normes contraignantes, et 2) du régime spécial prévu par les règlements sur les coopératives (ancien article 6, l. 142/01) (cf. section 2), qui ne garantit pas un nombre déterminé d'heures par semaine.

Selon Fai-Cisl, dans de tels cas, l'aggravation des conditions de travail est due aux règlements des coopératives²⁹⁴. En effet, les règlements sont approuvés sans contrôle efficace par les travailleurs et ils affaiblissent l'action du syndicat, réduisant la portée et l'efficacité des conventions collectives. Cependant, il n'a pas été possible d'avoir accès aux règlements pertinents, afin d'évaluer si, et dans quelle mesure, ils prévoient des normes différentes de celles établies par la convention collective applicable aux coopératives.

Cela a un impact sur la rémunération mensuelle et affaiblit le pouvoir des travailleurs²⁹⁵. Les mêmes délégués ont également soulevé des inquiétudes quant à un éventuel non-paiement des heures de travail (qui ne reflètent pas celles rapportées dans le chèque de paie), ainsi que des paiements potentiels sous forme de « transfert » ou de « remboursement de frais » qui auraient permis d'éviter le paiement d'impôts et de cotisations²⁹⁶ (pratique qui semble être confirmée par les sanctions prononcées par l'inspection du travail)²⁹⁷.

²⁸⁹ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁹⁰ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

²⁹¹ Selon le syndicaliste interrogé, la fourchette habituelle de salaires est comprise entre 700 et 1 100 euros pour un mois (voire plus en raison des heures supplémentaires).

²⁹² M. Franciosi, *Relazione provvisoria su «caso Italpizza»*, du 13 janvier 2019.

²⁹³ https://gazzettadimodena.gelocal.it/modena/cronaca/2018/11/29/news/italpizza-protesta-si-cobas-turni-con-16-ore-di-lavoro-117511372?refresh_ce (entretien avec Avv. Marina Prosperi).

²⁹⁴ Entretien de M. Benaglia, le 28 octobre 2019.

²⁹⁵ Entretien de M. Franciosi du jeudi 17 octobre 2019. Il n'a pas été possible d'obtenir ni les règlements ni les statuts des coopératives venant confirmer cette déclaration.

²⁹⁶ M. Franciosi, *Relazione provvisoria su «caso Italpizza»*, du 13 janvier 2019.

²⁹⁷ Question parlementaire du 16 septembre 2019 (<http://webtv.camera.it/evento/13520/469684>)

La majorité des travailleurs sont engagés à temps plein. Le travail à temps partiel n'est apparemment pas utilisé par les contractants. Selon Cgil, cela est dû au fait que le travail à temps partiel nécessiterait de recourir à un temps de travail supplémentaire, ce qui n'est pas opportun pour les employeurs sur le plan économique²⁹⁸. Toutefois, il ne peut être exclu que cette pratique puisse changer au sein d'Aviva spa, qui ne peut bénéficier de la flexibilité élevée garantie par le modèle économique des coopératives.

La pénibilité du travail est attestée par le taux de roulement élevé, confirmé par l'ensemble des personnes interrogées, qui n'ont toutefois pas pu fournir de données spécifiques à cet égard²⁹⁹. Selon Italpizza, ce roulement est plutôt dû au caractère répétitif et aliénant des activités exercées qu'aux mauvaises conditions de travail³⁰⁰.

Certains syndicats dénoncent des comportements de représailles aux dépens des travailleurs qui ont rejoint l'action syndicale, comme des licenciements ou des rétrogradations³⁰¹ (en ce qui concerne les licenciements et les transferts/rétrogradations, voir la section 4).

Mais la fin des contrats de travail est principalement due à des démissions plutôt qu'à des licenciements. La pratique de l'externalisation ne semble pas en elle-même avoir posé de problèmes liés à la stabilité de l'emploi. En effet, le réemploi des travailleurs devrait être assuré lorsqu'une nouvelle entreprise succède au contractant précédent, puisque la protection de l'emploi garantie en cas de transfert d'une partie de l'entreprise s'applique - étant donné qu'aucun élément spécial de discontinuité ne peut être identifié (ancien article 2112 c.c. et article 29(3) d.lgs. 276/2003). Les syndicats et l'entreprise affirment qu'il y a eu une continuité de l'emploi, dans le sens où de nombreux travailleurs ont continué à y travailler, malgré les différents changements de contractants.

D'autre part, le nombre de travailleurs sous contrat, employés par les coopératives, a augmenté au fil des ans, grâce à la compétitivité d'Italpizza sur le marché italien. En quelques années, la marque a occupé une place de choix dans les principaux supermarchés, compte tenu de la qualité indéniable du produit, obtenue précisément grâce aux faibles coûts de production.

La plupart des travailleurs auraient des CDI, et la fluctuation du nombre de salariés en CDD dépend des pics d'activité, qui ne peuvent être gérés par le recours à des heures supplémentaires (qui ont de toute façon été réduites suite aux contrôles). Les dernières données pertinentes concernant Evologica (troisième trimestre 2019) montrent que 72 % des salariés sont en CDI (28 % de CDD et aucun travailleur indépendant)³⁰².

SECTION 4 :

COMMENT RELEVER LES DÉFIS DE LA SOUS-TRAITANCE : REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET SYNDICATS

4.1 Implication des syndicats et principales pratiques et stratégies

Italpizza a commencé à attirer l'attention des médias à l'automne 2018, lorsqu'un syndicat local, nommé Si Cobas, a organisé les premières actions collectives conflictuelles pour faire la lumière sur les pratiques de sous-traitance du producteur de pizzas surgelées³⁰³. Les actions invoquées par Si Cobas étaient censées mettre au jour de prétendues pratiques illégales d'externalisation et le présumé non-respect de la réglementation relative au temps de travail et au traitement économique, qui ont provoqué des violations massives des droits des travailleurs (ce point de vue est également en partie partagé par certains syndicalistes de la Cgil).

Cependant, le « cas » d'Italpizza n'est pas une nouveauté pour les syndicats des confédérations les plus représentatives (Cgil, Cisl, Uil), comme le démontrent certains accords d'entreprise signés par ces syndicats

²⁹⁸ Entretien de M. Franciosi du jeudi 17 octobre 2019.

²⁹⁹ Flai-Cigl et Fai-Cisl confirment des taux de roulement élevés, mais sans pouvoir fournir de données. Voir les entretiens de MM. Franciosi et Benaglia.

³⁰⁰ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³⁰¹ Les comportements de représailles sont dénoncés notamment par Si Cobas et par Flai-Cgil (entretiens de MM. Carpeggiani et Franciosi). Italpizza justifie les rétrogradations par des besoins organisationnels temporaires (entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019).

³⁰² Les données mises à jour proviennent de l'inscription d'« Evologica Società Cooperativa » à la Chambre de commerce de Bologne.

³⁰³ <https://gazzettadimodena.gelocal.it/modena/cronaca/2018/11/29/news/italpizza-protesta-si-cobas-turni-con-16-ore-di-lavoro-1.17511372>;

https://rep.repubblica.it/pwa/generale/2019/06/11/news/italpizza_sulla_via_emilia_il_far_west_dei_diritti-228558927/; <https://jacobinitalia.it/italpizza-quando-lunita-sindacale-si-fa-nella-lotta/>; <https://www.internazionale.it/reportage/annalisa-camilli/2019/08/01/italpizza-modena-appalti>

au fil des ans. Les pratiques et les actions diffèrent considérablement d'un syndicat à l'autre, tout comme les interactions. En raison des contraintes d'espace, cette section résume les principaux événements, et passe en revue de manière concise les différentes stratégies adoptées, en mettant l'accent sur les dernières années, sans rendre compte en détail ni/ou évaluer les nombreuses étapes entreprises par les différents syndicats.

Globalement, à partir des documents dont nous disposons, nous pouvons déduire que les syndicats du secteur agroalimentaire Cgil, Cisl et Uil menaient déjà des négociations collectives avec l'entreprise en 2011. Les pages web des syndicats montrent aussi qu'ils ont toujours suivi l'entreprise de près. L'accord d'entreprise de 2015 (voir section 1) démontre qu'une forme de négociation collective (même sporadique) se poursuivait entre les syndicats et les entreprises. Jusqu'à l'affaire Si Cobas, l'entreprise n'avait connu aucune action collective de travailleurs³⁰⁴ et la capacité d'organisation des syndicats était presque nulle³⁰⁵. L'action initiée à l'automne 2018 par Si Cobas a été jugée trop radicale par les autres syndicats. Seule la section régionale de Flai-Cgil, soutenue par le groupe minoritaire au sein de Cgil, partageait partiellement l'action de Si Cobas, jusqu'à l'ouverture des négociations par la *Prefettura* (voir section 6), qui n'incluait pas le syndicat local. La direction d'Italpizza rappelle que, dans cette période d'action intense du syndicat local, un certain nombre de travailleurs, qui n'étaient pas en grève, ont organisé une contre-manifestation, coordonnée par les représentants des travailleurs (RSA) d'Uiltrasporti, demandant l'interruption de l'action collective en cours aux portes de l'entreprise³⁰⁶.

Avant 2018, les activités syndicales les plus importantes au sein d'Italpizza étaient symbolisées par les (quelques) accords conclus en relation avec les changements de contractant et par certaines tentatives des syndicats de dénoncer la supposée externalisation illégale et de syndiquer les travailleurs³⁰⁷. Le premier accord à notre disposition est l'accord-cadre de 2011 (cf. section 1), signé par les entreprises et les syndicats Cigl, Cisl et Uil du secteur alimentaire. La deuxième étape décisive, concernant l'implication des syndicats, est l'accord de 2015 qui décide de l'application de la CCNL *Multiservizi* à l'ensemble du personnel employé par les contractants.

Le tournant dans les relations industrielles d'Italpizza (et des contractants), s'est produit lors de la première action appelée par Si Cobas le 28 novembre 2018 devant l'usine de la province de Modène. Depuis, plusieurs manifestations ont eu lieu, alors que des grèves et des blocages ont été organisés par le syndicat local. Ce second type d'action (le blocage), a attiré l'attention des médias et des responsables politiques sur Italpizza, mais il a également été fortement critiqué car il a consisté à bloquer l'accès au site et, par conséquent, à arrêter toute la production avec seulement – relativement – peu de manifestants. En outre il a été soutenu que ce blocage a eu de graves répercussions sur l'ordre public³⁰⁸. Ces protestations visaient à garantir l'internalisation et l'application de la convention collective de l'industrie alimentaire, qui est, comme mentionné précédemment, la plus protectrice.

Lors de ces premières manifestations³⁰⁹, fin janvier 2019, 13 membres de Si Cobas avaient été licenciés ou transférés par les coopératives en raison de leur activité syndicale, puis réintégrés sur leur lieu de travail³¹⁰.

Entre-temps, Uiltrasporti négociait une convention collective au niveau de l'entreprise avec Evologica, dans le but de réglementer la flexibilité du temps de travail dans le cycle de production³¹¹. Cependant, l'accord signé le 10 février 2019 a été rejeté lors d'un vote des travailleurs et n'a donc pas été appliqué³¹².

³⁰⁴ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³⁰⁵ Entretien de M. Franciosi du jeudi 17 octobre 2019. M. Benaglia a expliqué que jusqu'au printemps 2019, très peu d'ouvriers d'Italpizza étaient membres de la Cisl. Dans la plupart des cas, ces travailleurs se sont adressés au syndicat une fois la relation de travail terminée pour réclamer leurs salaires impayés. Dans tous les cas, le syndicat avait réussi à correctement s'implanter dans l'entreprise, avant le printemps 2019 (entretien de M. Benaglia, 28 octobre 2019).

³⁰⁶ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³⁰⁷ Notamment Flai-CGIL (entretien de M. Franciosi du 17 octobre 2019).

³⁰⁸ Comme il ressort clairement des entretiens, la direction d'Italpizza est très critique vis-à-vis de ce type d'actions, à l'instar des syndicats confédérés, qui ne partagent pas ce type de stratégie, tandis que Si Cobas défend les blocages, comme seul moyen d'obliger l'entreprise à prendre les revendications au sérieux (entretien de M. Carpeggiani, 25 octobre 2019).

³⁰⁹ Si Cobas a continué à organiser des actions jusqu'à la fin de l'année 2019, également en lien avec le changement de contractant, de Co.fa.mo. à Aviva spa et contre les stratégies et politiques des Confédérations (entretien de M. Carpeggiani, du 25 octobre 2019, et site Web de Si Cobas).

³¹⁰ C'est la version de Si Cobas (entretien de M. Carpeggiani, le 25 octobre 2019), confirmée par celle de M. Franciosi le 27 janvier 2019, mais interprétée différemment par la direction d'Italpizza, qui nie toute intention disciplinaire liée à ces événements. Voir https://video.repubblica.it/ediziona/bologna/spostati-per-punizione-la-protesta-dei-lavoratori-all-italpizza/325841/326457?ref=twlv & fbclid=IwAR3hjwr5ehBK_g00QT62jaCZbeul3ssPDq-Bu957TXxyOCz-ni-gojenMbmGY

³¹¹ Le contrat a été conclu conformément à l'article 8 de la loi 148/2011, qui autorise de larges possibilités de dérogation à la négociation collective décentralisée, si elles sont justifiées par la nécessité de surmonter une crise commerciale.

³¹² Flai-Cgil, Fai-Cisl ne partageaient pas la position d'Uiltrasporti et étaient contre l'accord. Cependant, même Flai-Cgil n'a pas fait campagne contre cet accord, car il n'était pas encore en mesure de communiquer avec les travailleurs, tandis que Si Cobas a largement fait campagne contre l'accord (entretiens de M. Franciosi et de Si Cobas).

Après les actions drastiques mentionnées ci-dessus, la *Prefettura*, afin de rétablir l'ordre public, a demandé aux entreprises, à tous les syndicats et aux organisations patronales d'organiser une réunion (cf. section 6). Les entreprises ont toutefois refusé de s'asseoir à la table des négociations avec Si Cobas, qui a finalement été exclu du processus de consultation. Ni Uil ni Cisl n'ont accepté le syndicat local comme partenaire à la table des discussions.

Dans un premier temps, la section régionale de Flai-Cgil a soutenu la demande de Si Cobas d'intégrer le processus de négociation et en mai 2019, ces deux syndicats ont appelé à une grève commune. Cependant, après trois jours de grève commune, la section de Modène de la CGIL s'est retirée de l'action et a rejoint le processus de négociation, tandis que Si Cobas a poursuivi la grève³¹³.

L'intervention de la *Prefettura*, provoquée par les actions de Si Cobas, a déclenché le processus qui a conduit à l'accord-cadre de juillet 2019.

Les parties signataires de l'accord-cadre du 17 juillet 2019 sont les suivantes : Cgil, Cisl, Uil, Flai-CGIL, Filcams-Cgil, Filt-Cgil, Fisascat-Cisl, Fai-CISL, Uila et Uiltrasporti. Les Confédérations ont joué un rôle important dans la coordination des négociations et l'harmonisation des différents points de vue³¹⁴. Seule une minorité des parties signataires a joué un rôle actif dans le conflit social et les relations industrielles. En effet, les actions controversées de Si Cobas ont ouvert la voie à un accord susceptible d'accroître progressivement la protection des travailleurs (cf. section 3), notamment en ce qui concerne les travailleurs employés dans le cycle de production, car il y avait une crainte générale d'une escalade des tensions au sein (et surtout aux portes) de l'entreprise.

Suite à l'accord-cadre, la Cgil, la Cisl et l'Uil ont créé une forme de coordination. Par exemple, suite à l'accord-cadre de juillet 2019, les assemblées syndicales sont organisées conjointement. Flai-Cgil et Filt-Cgil participent également aux assemblées, même si ces syndicats n'ont pas de RSA au sein d'Italpizza.

Ce nouveau contexte en matière de relations industrielles a facilité la négociation de la convention relative au changement de contractant dans les domaines du conditionnement, de la logistique et du nettoyage. Les Confédérations n'ont pas participé à la négociation de ce second accord, de sorte que les parties signataires sont les suivantes : Filcams-Cgil, Flai-Cgil, Filt-Cgil, Fai-Cisl, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti et Uila. L'accord sur le changement de contractant, et ses conséquences sur la main-d'œuvre, a été approuvé par les anciens travailleurs de Co.fa.mo lors d'un vote.

Il ressort des entretiens que l'implication dans les relations industrielles au sein d'Italpizza (et des entreprises contractantes) diffère d'un syndicat à l'autre. De plus, les syndicats de la même confédération ne partagent pas toujours la même approche ou la même stratégie. Par exemple, il semblerait que Flai-CGIL a toujours été beaucoup plus actif dans les conflits sociaux et l'organisation du travail que Filt-Cgil.

En ce qui concerne les stratégies judiciaires, malgré certaines tentatives, elles n'ont certainement pas caractérisé le conflit social en jeu. En outre, le système juridique italien ne permet pas aux syndicats d'agir au nom des travailleurs. Les syndicats ne peuvent aider financièrement et techniquement (au sens de fournir un avocat et se charger des traductions, si nécessaire) que les travailleurs qui souhaitent avoir accès à un recours judiciaire. Dans l'affaire Italpizza, les travailleurs de Si Cobas ont récemment engagé diverses procédures judiciaires individuelles pour réclamer les salaires et cotisations dus par le passé et revendiquer le caractère illégitime de la sous-traitance³¹⁵. Parmi les syndicats les plus représentatifs, Flai-Cgil a tenté de soutenir les travailleurs dans leurs revendications devant la Cour, notamment dans le but de mettre à jour l'illégitimité présumée de la pratique de sous-traitance, avant finalement d'abandonner³¹⁶.

Flai-Cisl agit à un autre niveau. Sa stratégie est axée sur la renégociation de la CCNL de l'industrie alimentaire. En effet, le syndicat a réussi à inscrire dans l'accord de branche de 2020 (signé par la plupart des syndicats représentatifs) l'obligation pour les contractants et sous-traitants d'appliquer la convention collective inhérente aux activités effectivement réalisées par leurs travailleurs. Une telle clause au sein de la CCNL de l'industrie alimentaire devrait éviter l'application de la CCNL *Multiservizi* aux travailleurs employés sur la ligne de production³¹⁷.

³¹³ <http://www.cgilmodena.it/vertenza-italpizza-segretario-fiom-cgil-cesare-pizzolla-posizione-assunta-categoria/>; <https://sicobas.org/2019/05/24/italpizza-5-giorno-di-sciopero-la-cgil-lo-suspende-i-lavoratori-e-le-lavoratrici-s-i-cobas-continuano-la-lotta/>

³¹⁴ Entretien de M. Franciosi du dimanche 27 janvier 2019.

³¹⁵ Entretien de M. Carpeggiani du 25 octobre 2019.

³¹⁶ Entretien de M. Franciosi du jeudi 17 octobre 2019.

³¹⁷ Entretien de M. Benaglia, le 28 octobre 2019.

4.2 Représentation des travailleurs

En Italie, le système de représentation des travailleurs au sein de l'entreprise est basé sur l'article 19 de la loi 300/1970 et sur les règles fixées par les partenaires sociaux par le biais de conventions collectives intersectorielles. Conformément à l'article 19 (dans les entreprises de plus de 15 salariés), seuls les syndicats ayant signé la convention collective appliquée par l'entreprise, ou ayant participé à la négociation de cette convention démontrant ainsi qu'ils sont réellement représentatifs, (Cour constitutionnelle n° 231/13) peuvent constituer un RSA (qui représente un seul syndicat).

Par ailleurs, sur le fondement de l'accord inter-catégories du 14 janvier 2014 signé par Cgil Cisl, Uil et Confindustria (dit T.U. *sulla rappresentanza*) il est possible d'organiser un scrutin pour élire un RSU (*Rappresentanze Sindacali Unitarie*), qui représente l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. L'accord n'est applicable qu'aux seules organisations ayant signé le T.U. *sulla rappresentanza* ou y ayant adhéré par la suite. Certains syndicats dits autonomes (non fédérés) n'ont pas signé ni adhéré au T.U. (parmi lesquels Si Cobas).

Par conséquent, l'application de la CCNL « *Multisevizi* » par les contractants, implique que seuls les syndicats ayant signé cette convention collective peuvent désigner un RSA ou appeler à un scrutin RSU (alors que pour les salariés directs, le même raisonnement s'applique, mais le paramètre est la convention collective de l'industrie alimentaire).

Dans ce cas, les seules structures représentatives des travailleurs au niveau de l'entreprise sont le RSA.

Avant le début des conflits sociaux en 2018, Uiltrasporti disposait déjà d'un RSA dans les coopératives. Alors qu'avant juillet 2019 la Cgil, en particulier Filcams-Cgil, organisait des assemblées non officielles pour désigner son premier RSA³¹⁸.

Au moment de la rédaction de ce rapport, Evologica compte 2 RSA Filcams-Cgil et 3 RSA Uil-Trasporti, tandis que Cisl n'a pas de représentants et peu de membres ; au sein d'Aviva spa (ex Co.fa.mo.) il n'y a qu'un seul RSA, Filcams-Cgil, tandis que Si Cobas n'a pas de RSA officiel³¹⁹.

Cependant, en ce qui concerne les syndicats de la Cgil, ils coopèrent assez étroitement, par exemple, même si Flai n'a pas de RSA au sein d'Evologica et d'Aviva spa (ce qui était impossible en vertu de la loi puisque la légitimité de nommer un RSA est liée à la convention collective appliquée), il est également impliqué, par l'intermédiaire du représentant de Filcams³²⁰.

Le nombre d'adhérents syndicaux n'a cessé de varier ces dernières années. Le premier syndicat qui a pu syndiquer les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance chez Italtpizza est Si Cobas (sauf quelques travailleurs qui étaient déjà membres d'autres syndicats avant même 2018)³²¹. Les syndicalistes interrogés ont justifié l'absence de travailleurs syndiqués au sein d'Italtpizza (et des contractants) en invoquant les principales raisons suivantes : 1) l'origine étrangère de la grande majorité des travailleurs, pour la plupart des ressortissants de pays tiers (cf. section 3), qui n'étaient pas en mesure de parler, ni de comprendre l'italien, qui avaient des cultures différentes et étaient très liés via des systèmes de clans ; et 2) la politique de l'entreprise qui, semble-t-il, n'était pas favorable aux syndicats. Un autre élément qui entrave la syndicalisation durable et stable est le taux de roulement élevé parmi certains travailleurs (cf. section 3)³²². Si Cobas a également rencontré les mêmes difficultés, mais les a partiellement surmontées en renforçant sa présence physique dans l'usine et sa légitimité au sein des communautés d'immigrants. En novembre 2018, Si Cobas a syndiqué les premiers travailleurs³²³. C'est pourquoi au tournant de la période 2018-2019, les travailleurs syndiqués des entreprises contractantes étaient majoritairement des membres de Si Cobas.

³¹⁸ En vertu de la loi, il n'est pas nécessaire d'organiser une assemblée des travailleurs pour sélectionner les RSA, car ils sont officiellement désignés par le syndicat qui a signé la convention collective appliquée dans l'entreprise concernée (article 19, loi 300/1970), mais la Cgil et ses syndicats, y compris Flai, ont souhaité que les RSA soient en fait désignés par les travailleurs (entretien de M. Franciosi du 27.01.2020).

³¹⁹ Voir l'e-mail de M. Franciosi du 27 janvier 2020.

³²⁰ Entretien de M. Franciosi du lundi 27 janvier 2020. Au cours de l'entretien, le représentant de Fai-Cisl a déclaré qu'il y avait sûrement un processus en cours pour constituer un RSA Fisascat-Cisl, mais qu'il n'avait pas encore été créé (entretien de M. Benaglia, 28 octobre 2019).

³²¹ Par exemple, en guise de cas isolé, Flai-Cgil a réussi à syndiquer quelques travailleurs après la faillite de Powerlog, mentionnée ci-dessus. (entretien de M. Franciosi du 27.01.2020).

³²² Entretien de MM. Franciosi et Benaglia (entretiens de M. Benaglia le 28 octobre 2019).

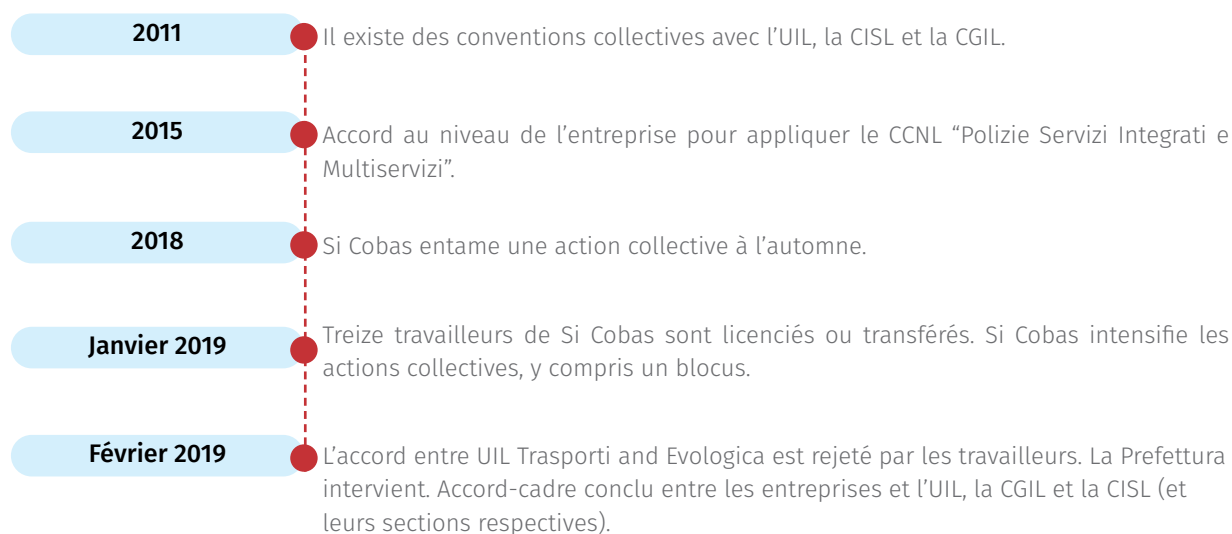
³²³ Entretien de M. Carpignani. Fin 2018, Si Cobas comptait au moins 48 membres au sein d'Evologica et au moins 60 membres chez Cofamo, voir « Membres de Si Cobas » (2018).

Les événements qui ont succédé aux violentes manifestations organisées par le syndicat local, entraînant l'intervention de la *Prefettura* et la signature de l'accord-cadre de juillet 2019, ont changé la donne.

Il a uniquement été possible de recueillir des données sur les membres de Cgil et de Si Cobas. Les syndicats font état de 5 membres Flai-Cgil au sein d'Italpizza, de 136 membres Filcams-Cgil chez Evologica et de 134 membres Filcams-Cgil³²⁴ au sein d'Aviva (ancien Co.fa.mo.).

D'autres données ont été fournies par le PDG du Consortium Aviva. Selon cette source, on comptait en 2018 au sein d'Evologica 141 syndiqués (82 Uil, 49 Cgil et 10 Cisl), tandis qu'ils étaient 173 en 2019 (119 Cgil, 44 Uil et 10 Cisl). Chez Aviva spa, en 2019, il y avait 112 travailleurs syndiqués (98 Cgil, 9 Uil et 5 Cisl)³²⁵. Alors que Si Cobas compte désormais environ 60 membres au sein d'Evologica et d'Aviva spa (Co.fa.mo)³²⁶.

Chronologie des accords



³²⁴ E-mail de M. Franciosi du 27 janvier 2020.

³²⁵ Réponses écrites de M. Balestra.

³²⁶ Entretien de M. Carpegiani, le 25 octobre 2019.

SECTION 5 :**DEVOIR DE VIGILANCE, NOTIFICATION, MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS**

Le mécanisme de responsabilité solidaire est le principal instrument qui garantit le respect des droits des travailleurs sous contrat dans le système juridique italien. Il est fixé par les normes relatives au transfert d'entreprise et à la sous-traitance. Le cédant et le cessionnaire sont solidairement responsables de tous les crédits dont bénéficient les travailleurs transférés au moment de la cession (article 2112(2) c.c.). L'entreprise principale est conjointement responsable avec le contractant (et les sous-traitants éventuels), jusqu'à deux ans après l'expiration du contrat, des salaires (y compris l'indemnité de licenciement) et des cotisations de sécurité sociale pour la durée du contrat (article 29(2) d.lgs. 276/2003).

Le mécanisme de responsabilité solidaire a été activé à l'encontre d'Italpizza par les institutions de sécurité sociale, à la suite des contrôles qui ont fait état de cotisations manquantes des deux entreprises contractantes (pour un montant de plus de 500 000 euros). La responsabilité solidaire n'a toutefois pas été activée au regard des sanctions civiles (environ 200 000 euros pour les cotisations impayées et la violation des limites en matière de temps de travail), ces dernières devant être payées uniquement par les employeurs (comme pour les sanctions administratives)³²⁷.

À notre connaissance, la responsabilité solidaire n'a pas été activée par les travailleurs sous contrat ; ou, du moins, aucune poursuite judiciaire fondée sur l'article 29(2) c.c. n'a été lancée. Selon la direction d'Italpizza, ceci est dû au fait que tout crédit non payé par les contractants a été régulièrement payé par Italpizza³²⁸. Cela aurait dû se produire également lors du changement d'entreprises dans le cadre des contrats de sous-traitance, en cas de défaillances potentielles de contractants précédents (comme en 2008). Cependant, Si Cobas soutient que certains syndicats ont signé des accords reniant les crédits des travailleurs. Ces accords auraient ensuite été approuvés par les travailleurs individuellement (ce type de dérogation est légitime et effectif en vertu de l'article 2113(4) c.c.)³²⁹. D'autre part, avec les mêmes accords, les entreprises se sont engagées à garantir les niveaux d'emploi. Ces événements ont également été rapportés par la Cgil, qui n'a pas signé les accords (à savoir Flai). Cependant, le syndicaliste de Flai rappelle qu'en 2008 un accord avait été trouvé garantissant à Italpizza le paiement aux travailleurs de tous les crédits dus par les contractants (qui avaient fait faillite)³³⁰.

L'affaire Italpizza confirme que la responsabilité solidaire est certainement un instrument fondamental pour protéger les crédits des travailleurs sous contrat : même si elle n'a pas été activée par les travailleurs, elle a probablement influencé le choix d'Italpizza de prendre en charge, progressivement, les dettes des contractants (totalement ou partiellement). La pleine efficacité de cet instrument est conditionnée par le contexte spécifique dans lequel les travailleurs opèrent et par leur degré de connaissance des instruments juridiques disponibles. Il n'est pas certain que la plupart des travailleurs immigrés qui ont accepté les accords de règlement, qui ont supprimé la responsabilité de l'entreprise, étaient en fait conscients de la possibilité de poursuivre Italpizza pour leurs crédits.

La négociation syndicale visant à garantir le paiement des arriérés de salaire peut constituer un moyen efficace de substituer l'action en justice des travailleurs isolés, tout en permettant un respect plus rapide et sûr de la part de l'entreprise ; mais elle peut également légitimer la renonciation aux crédits des travailleurs.

Selon Cgil et Si Cobas, Italpizza s'est inquiétée des diverses actions judiciaires initiées par les travailleurs licenciés par les coopératives, afin d'obtenir la déclaration d'illégitimité de la sous-traitance et l'internalisation ultérieure des travailleurs par Italpizza (article 29(3), d.lgs. 276/2003)³³¹. Cependant, aucun jugement ou décision n'a été rendu. Ceci est dû (selon les syndicalistes) au fait que la procédure individuelle s'est soldée par des transactions économiques, acceptées par les travailleurs, et aussi en raison de la longue durée de la procédure, qui est caractéristique du système judiciaire italien.

³²⁷ Question parlementaire du 16 janvier 2019.

³²⁸ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³²⁹ Comme le prévoit l'article 2113(4), les renoncements et les transactions d'un travailleur concernant des crédits liés au contrat de travail, s'ils ne sont pas effectués devant le tribunal ou un membre du syndicat, peuvent être annulés par un tribunal.

³³⁰ Entretien de M. Franciosi du jeudi 17 octobre 2019.

³³¹ Entretien de MM. Franciosi et Carpeggiani (entretien de M. Carpeggiani le 25 octobre 2019).

Par conséquent, en dépit des nombreux problèmes dénoncés par les syndicats, il n'y a pas de jugements des tribunaux du travail établissant un comportement illicite ou une infraction vis-à-vis des travailleurs, ni Italpizza ni ses contractants ont été sanctionnés, sauf pour les cotisations non versées et les violations relatives au temps de travail.

En revanche, deux mécanismes – différents – de certification ont été activés : l'un par l'entreprise et l'autre par le syndicat.

Entre 2008 et 2011, Flai Cgil a activé la certification SA8000, destinée aux producteurs qui vendent leurs produits aux supermarchés Coopitalia (comme Italpizza). Le système de surveillance a permis de déclencher des enquêtes sur le site de production, ainsi que des audits des parties impliquées, incluant ainsi les travailleurs et Flai Cgil³³². Selon la Cgil, ces inspections ont conduit les contractants à appliquer la CCNL de l'industrie alimentaire aux travailleurs employés dans la production des pizzas (même temporairement, compte tenu de l'application de la CCNL *Multiservizi* en 2015) (cf. section 1). Le système de surveillance des coopératives a également, semble-t-il, mis en évidence la pratique de transfert des travailleurs entre l'entreprise principale et les contractants, qui est un indicateur de l'illégalité potentielle de l'externalisation, selon l'article 29(1), d.lgs. 276/2003. Selon le syndicaliste de Flai, cette inspection a joué un rôle important en incitant Italpizza à externaliser également les travailleurs directs restants dans le cycle de production, en louant l'unité commerciale³³³.

La *Commissione di Certificazione della Fondazione Universitaria Marco Biagi* a suggéré à la direction d'Italpizza de sous-traiter l'ensemble du cycle de production, afin d'éviter le risque d'être accusé d'externalisation illégale³³⁴. Italpizza a ensuite demandé à la Commission Biagi de certifier le contrat qui sous-traite tout le cycle de production, conformément aux articles 75 et suivants, d.lgs. 276/2003. La Commission a donc reconnu la pleine légitimité du contrat (et du contrat de sous-traitance lié) signé par Italpizza, qui respecte l'article 29(1), d.lgs. 276/03.

La valeur et l'utilité des mécanismes de surveillance et des certifications sont évidemment controversées. Selon la direction d'Italpizza, la certification est un instrument utile pour garantir l'équité du processus d'externalisation et démontre la volonté de l'entreprise de satisfaire à ses obligations légales³³⁵. Selon certains syndicalistes interrogés (notamment Cgil, et plus encore Si Cobas), la certification a été exploitée par Italpizza pour légitimer de manière préventive l'ensemble du système de sous-traitance, entravant ainsi des contrôles/inspections efficaces concernant l'exécution des contrats³³⁶.

SECTION 6 :

COMMENT RELEVER LES DÉFIS DE LA SOUS-TRAITANCE : INTERVENTION DES POUVOIRS PUBLICS DANS L'AFFAIRE ITALPIZZA

Dans cette affaire, le rôle le plus important des pouvoirs publics a été celui joué lors des actions de conciliation entreprises pour régler le conflit industriel et social survenu à Italpizza.

Selon les informations que nous avons pu recueillir, l'inspection du travail n'est officiellement intervenue qu'une seule fois, en dépit des nombreuses demandes formulées par les syndicats de la Cgil depuis le début des années 2000³³⁷. Le seul rapport de l'inspection du travail à notre disposition fait référence à une notification envoyée par la Flai-Cgil de Modène le 09.12.2016 sur la légitimité des conventions collectives, et les conditions économiques et normatives respectives, appliquées par Evologica et Logicamente.

À la suite d'une évaluation réalisée le 13 décembre 2018, l'inspection a conclu à « certaines irrégularités commises par les coopératives ». Les irrégularités concernaient des violations administratives, telles que les

³³² M. Franciosi, *Relazione provvisoria su "caso Italpizza"* du 13 janvier 2019.

³³³ Entretien de M. Franciosi du jeudi 17 octobre 2019.

³³⁴ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³³⁵ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³³⁶ Entretiens de MM. Franciosi (du 17 octobre 2019) et Carpignani.

³³⁷ Entretien de M. Franciosi du 27 janvier 2019.

cotisations sociales impayées des travailleurs employés ayant des tâches spécifiques, les violations en matière d'assurance contre les accidents du travail selon l'INAIL, le non-respect de la durée hebdomadaire maximale de travail et le dépassement de la limite annuelle maximale d'heures supplémentaires³³⁸. À la suite de son évaluation, l'inspection a obligé les coopératives à payer les arriérés et certaines sanctions administratives³³⁹.

Un an plus tôt, une inspection du MISE (*Ministero dello Sviluppo Economico*), déclenchée par une plainte déposée par la Cgil, avait certifié qu'Evologica n'avait commis aucune infraction liée au traitement économique de ses salariés. Elle précisait également qu'il n'y avait pas de droit à l'égalité de traitement entre travailleurs sous contrat directs et indirects dans un contrat de sous-traitance et que l'entreprise contractante était libre de choisir la convention collective applicable³⁴⁰ (voir section 2).

Comme déjà mentionné ci-dessus, la *Prefettura* est certainement l'autorité publique qui a eu l'impact le plus significatif sur l'évolution du système de relations industrielles au sein d'Italpizza, en encourageant la tenue d'une réunion entre les entreprises et les partenaires sociaux pour gérer la situation tendue et, par conséquent, pousser les parties à trouver un accord sur les conditions de travail au sein du système d'externalisation. En effet, la réunion exigée par la *Prefettura*, suite aux actions de Si Cobas, a lancé et facilité la conclusion de l'accord-cadre de juillet 2019.

Tout d'abord, le 11 décembre 2018, la *Prefettura* de Modène a convoqué les entreprises (Italpizza, Evologica et Cofamo) et Si Cobas pour « évaluer les problèmes de travail liés à l'usine Italpizza ». D'une part, l'autorité publique a condamné les actions illégales de Si Cobas, comme les blocages, tandis que, d'autre part, elle a encouragé les parties à trouver une solution à un certain nombre de problèmes soulevés par Si Cobas, imputant ainsi à Italpizza la responsabilité pour les conditions de travail de ses contractants. Notamment, s'agissant de la réintégration des 13 membres de Si Cobas à leur ancien poste de travail³⁴¹. Ainsi, en janvier 2019, Italpizza a certifié que 12 travailleurs avaient été effectivement réintégrés par les coopératives, tandis que le treizième avait un contrat de travail temporaire, qui expirait de façon régulière au 31 décembre 2018. Dans ce même courrier, l'entreprise a précisé la régularité des conditions de travail au sein de ses entreprises contractantes³⁴². Le dialogue entre les entreprises et Si Cobas au sein de la *Prefettura* s'est poursuivi jusqu'en mars 2019, lorsqu'un rapport officiel a été établi démontrant l'engagement du syndicat à mettre fin à toute action conflictuelle en réponse à l'obligation prise par les entreprises de résoudre des irrégularités identifiées³⁴³.

Deuxièmement, la *Prefettura* a encouragé les partenaires sociaux et les entreprises concernées à se réunir à la Confindustria Emilia Area Centro (Modène), la branche régionale de l'organisation patronale. Suite à l'intervention de l'Autorité publique, Italpizza a invité Cgil, Cisl et Uil à la table des négociations³⁴⁴. L'entreprise a refusé d'intégrer Si Cobas à la négociation, la direction considérant ce syndicat comme une organisation illégale (sur l'évolution et les résultats de ce processus, voir ci-dessus)³⁴⁵.

Compte tenu de l'impact considérable de cette affaire sur l'opinion publique, il n'est pas surprenant que les groupes politiques de la municipalité de Modène soient également intervenus, principalement pour condamner les épisodes de violence et soutenir le modèle d'Italpizza³⁴⁶.

Enfin, il est à noter que, à plusieurs reprises, lors des actions de Si Cobas, la police est intervenue en tenue antiémeute et il y a eu des affrontements entre travailleurs et policiers. Dans le même contexte, des arrêtés d'expulsion (de la province de Modène) ont également été prononcés contre certains délégués de Si Cobas engagés dans l'action. Tous ont finalement été annulés par les tribunaux administratifs³⁴⁷.

³³⁸ Pour plus de détails, voir la réponse à la question parlementaire du 16 janvier 2019.

³³⁹ Rapport de l'inspection du travail joint, *Ispettorato territorial del lavoro di Modena*, 13.12.2018. Voir aussi *Interrogazione Italpizza*, 16 janvier 2019 ; <https://gazzettadimodena.gelocal.it/modena/cronaca/2018/12/19/news/modena-caso-italpizza-le-coop-hanno-violato-i-diritti-dei-lavoratori-1.30008492>. Contactée pour un entretien sur l'affaire Italpizza, l'inspection du travail de Modène a finalement refusé d'accorder un entretien en arguant qu'il y avait une procédure administrative en cours sur l'entreprise. Cependant, il est impossible de comprendre la portée de cette procédure.

³⁴⁰ MISE, Rapport d'inspection, 03 août 2017.

³⁴¹ Rapport de la réunion de la *Prefettura* de Modène du 11 décembre 2018.

³⁴² Lettre d'Italpizza à la *Prefettura* de Modène, 17.01.2019. Voir aussi la réponse du *Prefetto* de Modène,

³⁴³ Voir Rapport de la *Prefettura* du 14 mars 2019. Cependant, Si Cobas a récemment organisé des actions syndicales dans les mois suivants sur d'autres enjeux.

³⁴⁴ Lettre d'Italpizza du 21 février 2019.

³⁴⁵ Entretien de M. Montanini, le 28 novembre 2019.

³⁴⁶ Voir *Gruppo consiliare cambiamo Modena* le 10 janvier 2019 ; *Mozione Consiglio comunale Modena* le 24 janvier 2019 ; *Comunicato comune di Modena* le 8 juillet 2019.

³⁴⁷ Voir TAR Reggio Emilia 15 janvier 2020, arrêtés n° 986, 989 /2019 ; Consiglio di Stato 24 octobre 2019, arrêt n° 7764/2019.



SECTEUR ALIMENTAIRE

FAUSSES COOPERATIVES ET FAUX
INDEPENDANTS DANS LA CHAÎNE
DE SOUS-TRAITANCE DE L'INDUSTRIE
DE LA VIANDE ESPAGNOLE

Alberto Riesco-Sanz - *Université Complutense de Madrid, Espagne*

SECTION 1 :

SOUS-TRAITANCE DANS L'INDUSTRIE DE LA VIANDE ESPAGNOLE
ET MONTÉE DES FAUSSES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS³⁴⁸

L'industrie de la viande de l'Union européenne compte près d'un million de travailleurs et plus de 33 600 entreprises, sa production représentant 1,5 % du PIB de l'UE des 28. L'Espagne, avec quelque 100 000 travailleurs et près de 3 700 entreprises actives, est le deuxième producteur de viande de l'Union européenne en nombre de tonnes produites (14,6 % du total), et se classe au troisième rang pour ce qui est de la valeur de la production (11,3 % du total)³⁴⁹. Le secteur de la viande espagnol est également une industrie en expansion qui a connu une croissance importante au cours de la dernière décennie – de 2008 à 2017, au plus fort de la crise économique, la valeur de production du secteur a augmenté de 33,4 %, près de 10 000 emplois ont été créés et le nombre d'heures travaillées a augmenté de 13 % (cf. tableau 1, annexe II). Comme dans beaucoup d'autres secteurs, le poids de la sous-traitance dans l'industrie de la viande espagnole a fortement augmenté au cours des dernières décennies, avec une hausse de 33% entre 2008 et 2015, mesurée en termes de dépenses des entreprises. Cependant, ce qui est le plus important concernant le modèle de sous-traitance dans l'industrie de la viande espagnole est l'externalisation accrue du travail qui fait partie des activités principales de l'industrie. Nous parlons principalement des activités d'abattage et de découpe, considérées comme à moindre valeur ajoutée, faiblement automatisées, soumises à des variations importantes de la demande, et réalisées dans des conditions de travail difficiles. Ces dernières années, l'externalisation de ces activités s'est fortement développée dans l'industrie de la viande : elle a augmenté de 68 % entre 2008 et 2015, dépassant largement la croissance des dépenses de sous-traitance liées aux activités annexes (19 %) et au personnel propre (1,3 %) (cf. tableau 2, annexe II).

Tous les partenaires sociaux interrogés (syndicats, organisations patronales et inspection du travail), s'accordent pour rappeler que la sous-traitance des activités essentielles ne prend pas de formes particulièrement complexes dans l'industrie de la viande espagnole. De manière générale, il existe un contractant principal qui conclut des contrats de services commerciaux pour externaliser des activités à un nombre varié d'entreprises, qui agissent en tant que sous-traitants pour le contractant principal. La plupart de ces activités d'externalisation ne nécessitent pas de chaînes de sous-traitance à plusieurs niveaux, ni la participation d'entreprises situées hors d'Espagne, ni le transfert temporaire de travailleurs provenant d'autres pays de l'UE. En fait, la grande majorité des entreprises qui utilisent ce modèle sont détenues par des Espagnols et opèrent depuis le territoire. Cela vaut également pour les travailleurs affectés, même si ici, il faut souligner qu'il y a un nombre important de travailleurs étrangers immigrés. Les entreprises qui jouent le rôle de sous-traitants dans l'industrie de la viande se caractérisent par des formats et des statuts juridiques différents (entreprises multiservices, agences d'intérim, travailleurs indépendants individuels, etc.). Cependant, en raison de leur extension et de leur impact, les coopératives dites « *cooperativas de trabajo asociado* » ou coopératives de travailleurs se distinguent particulièrement (cf. tableaux 3 et 4, annexe II).

L'apparition en Espagne des premières coopératives de travailleurs dans le secteur de la viande date des années 80, avant un fort développement tout au long des années 90. Les différents partenaires sociaux interrogés s'accordent pour rappeler que les premières coopératives sont issues du regroupement de travailleurs spécialisés (abatteurs, coupeurs de jambon) qui exerçaient des activités de manière indépendante dans l'industrie et qui, via ce modèle organisationnel, tentaient d'améliorer leur capacité de négociation avec les entreprises utilisant leurs services. Cependant, ces modèles d'organisation ont permis de rapidement prendre conscience de la capacité d'action limitée des travailleurs associés vis-à-vis des producteurs de viande et d'observer, dès le début, la détérioration des principes et des valeurs du mouvement coopératif (participation démocratique des travailleurs quant à leur gestion, amélioration des conditions de travail, etc.). Les coopératives de travailleurs, dont le fonctionnement était régi par une législation spécifique qui les excluait des mécanismes de couverture de base de l'emploi salarié (protection du droit du travail, négociation collective, représentation syndicale...), ont été rapidement adoptées – ou directement promues dans le cas contraire – par les contractants de l'industrie de la viande eux-mêmes, qui y voyaient une manière de flexibiliser le recours à la main-d'œuvre sans augmenter significativement le coût du travail.

³⁴⁸ Pour une explication plus détaillée du travail de terrain effectué et des sources utilisées dans ce chapitre, consulter l'annexe I à la fin de ce document.

³⁴⁹ Cf. Eurostat : Statistiques annuelles détaillées sur l'industrie (NACE Rév. 2, B-E) [sbs_na_ind_r2] ; Statistiques annuelles sur les entreprises par classe de taille pour les agrégats spéciaux d'activités (NACE Rév. 2) [sbs_sc_sca_r2] ; Abattage en abattoirs - données annuelles [apro_mt_pann] et PIB et principaux composants (production, dépenses et revenu) [nama_10_gdp].

« [L'industrie de la viande] est un jeu très complexe dans lequel les entreprises ont besoin de modèles très flexibles (...). Quelqu'un a conçu un modèle basé sur la sous-traitance de certaines lignes, qui reposait sur des coopératives de travailleurs composées d'indépendants. En fait, c'était la grande solution de l'industrie, car elle offrait une flexibilité extraordinaire »
(Représentant de l'organisation patronale, FECIC).

« Les coopératives sont quelque chose qui a été inventé par les propres entreprises de l'industrie de la viande. (...) Ils disent aux salariés : « nous allons sous-traiter toutes nos activités d'abattage ou de découpe, donc si vous voulez conserver votre emploi, vous devrez devenir membre de la coopérative »
(représentant syndical, CCOO)

Pour les organisations patronales, la sous-traitance via les coopératives de travail était l'un des modèles d'organisation légitimes du secteur, dont la légalité était reconnue pour les représentants des organisations patronales dans différentes décisions favorables des tribunaux, et dont toutes les parties bénéficiaient³⁵⁰. Selon elles, d'une part, les entreprises en ont bénéficié parce qu'elles ont amélioré leur compétitivité en atteignant une plus grande flexibilité dans l'utilisation des ressources en main-d'œuvre, sans les coûts et les restrictions qui auraient été appliqués si la convention collective avait été en vigueur³⁵¹. D'autre part, les travailleurs membres de la coopérative en ont également bénéficié, car en échange de cette flexibilité et au moins jusqu'au début de la crise économique de 2007, ils ont obtenu, de l'avis de l'organisation patronale, une rémunération supérieure à celle convenue par la convention collective³⁵². Toutefois, les organisations syndicales ont quant à elles vu, dès le départ, que ce modèle de sous-traitance était une manière d'empiéter sur les droits fondamentaux des travailleurs, de précariser l'emploi, et de déresponsabiliser l'employeur. Des années plus tard, l'Inspection du travail a également appuyé ces arguments sur la base d'une vaste action au sein du secteur, que nous examinerons en temps voulu.

« Les entreprises en tiraient profit, les travailleurs en tiraient profit, le modèle était bon. Mais les syndicats n'en tiraient pas autant de profit car cela ne correspondait pas à leur modèle : parce qu'ils s'agissaient de travailleurs indépendants, ils ne pouvaient pas faire d'action syndicale, ils n'avaient pas de membres [dans les coopératives], ils ne pouvaient pas organiser d'élections syndicales, etc. Il y avait donc une partie du collectif des travailleurs de l'industrie de la viande qui restait quelque peu en dehors du contrôle syndical »
(représentant de l'organisation patronale, FECIC)

« Quand on demande aux principaux contractants pourquoi ils externalisent, ils diront que tout est question de flexibilité, mais ce qu'ils entendent par flexibilité c'est l'existence d'un ensemble de règles établies par la loi, par la convention collective qu'ils ne veulent pas respecter. C'est aussi simple que cela »
(représentant syndical, UGT).

Malgré le rejet de ce modèle et la mobilisation syndicale progressiste, le recours aux coopératives de travailleurs dans le secteur de la viande espagnol s'est développé et renforcé, et a atteint un tournant significatif en

³⁵⁰ Voir par exemple le communiqué de l'ANICE du 27 mars 2018 : « ANICE defiende el uso correcto de las formulas de contratación de servicios que recoge la normativa laboral ». Disponible ici [consulté le 9 juillet 2020] : www.anice.es/anice-laboral/ano-2018/anice-defiende-el-uso-correcto-de-las-formulas-de-contratacion-de-servicios-que-recoge-la-normativa-laboral_22793_257_35079_0_1_in.html. Voir également le communiqué de l'ANICE du 3 août 2018 : « ANICE considera legitima la utilización de cooperativas de trabajo asociado en la industria ». Disponible ici [consulté le 9 juillet 2020] : [www.anice.es/anice-considera-legitima-la-utilizacion-de-cooperativas-de-trabajo-asociado-en-la-industria_23448_79_31686_0_1_in.html](http://www.anice.es/anice-considera-legitima-la-utilizacion-de-cooperativas-de-trabajo-asociado-en-la-industria/notas-de-prensa-de-anice/anice-considera-legitima-la-utilizacion-de-cooperativas-de-trabajo-asociado-en-la-industria_23448_79_31686_0_1_in.html).

³⁵¹ Voir par exemple l'entretien du Président de l'ANICE, Alberto Jiménez : « El cambio de criterio sobre las cooperativas de trabajo ha puesto en riesgo al sector », publié dans *Alimarket*, 18 septembre 2018. Disponible ici [consulté le 9 juillet 2020] : www.alimarket.es/alimentacion/noticia/284819/alberto-jimenez--anice---el-cambio-de-criterio-sobre-las-cooperativas-de-trabajo-ha-puesto-en-riesgo-al-sector. Voir aussi : Iñaki de las Heras, « Trabajo multa con más de 200 millones a empresas cárnicas », *Expansión*, 13 septembre 2018, disponible ici [consulté le 9 juillet 2020] : www.expansion.com/empresas/distribucion/2018/09/13/5b997ba922601d27518b45ff.html.

³⁵² Voir les entretiens avec les représentants des organisations patronales.

2001. Cette année-là, la *chambre des salariés* de la Cour suprême (*arrêt du 17 décembre 2001*, pourvoi 244/2001) a refusé d'accepter que le recours aux coopératives de travailleurs par les entreprises du secteur de la viande constituait, comme le suggéraient les syndicats, un cas d'affectation illégale de travailleurs (une grave infraction au droit du travail espagnol)³⁵³. Cette décision – et d'autres décisions ultérieures qui s'appuyaient sur la première – accordait au modèle une certaine sécurité juridique et de nombreuses entreprises qui sous-traitaient via d'autres modèles ont progressivement opté pour les coopératives de travailleurs. À partir de ce moment, le recours à ce type de coopératives dans l'industrie de la viande n'a fait que croître, et s'est encore intensifié avec le début de la crise économique en 2007 (avec des conditions beaucoup plus précaires pour les membres des coopératives, comme l'ont reconnu les représentants des organisations patronales). Avec le début de la crise, l'industrie de la viande, moins touchée dans son activité que d'autres, a attiré beaucoup de main-d'œuvre provenant d'autres secteurs. De nombreuses entreprises de l'industrie de la viande ont profité de cet afflux et de la dégradation globale du marché du travail espagnol pour exercer une pression sur les conditions de travail du secteur et ainsi améliorer leur compétitivité (et leurs résultats économiques).

Actuellement, l'industrie de la viande espagnole compte environ 300 coopératives de travailleurs et leur poids relatif dans le tissu commercial du secteur est resté assez stable au cours de la dernière décennie (environ 8 % pour l'ensemble de l'industrie, bien que leur présence dans les segments de l'abattage et de la découpe soit beaucoup plus élevée) (*Instituto Nacional de Estadística, Directorio Central de Empresas*, 2019). L'industrie de la viande espagnole dispose également de coopératives de travailleurs capables d'affecter un nombre élevé de travailleurs, et qui ont pris de l'ampleur ces dernières années. Par exemple, *Servicarne* – jusqu'à récemment la plus grande coopérative du secteur – compte au total plus de 31 000 membres actifs depuis sa création. En 2018, elle comptait environ 5 300 membres actifs (contre 3 850 membres actifs en 2013). De même, *Trabajadores Asociados de la Industria Cárnica*, la deuxième coopérative du secteur, compte près de 21 000 membres depuis ses débuts, avec 2 800 membres actifs en 2017 (contre 1 400 en 2008)³⁵⁴. L'impact des coopératives de travailleurs est donc bien supérieur à ce qu'on pourrait attendre compte tenu du nombre relativement faible de coopératives existantes. Par exemple, les représentants syndicaux interrogés ici estiment que les travailleurs affectés par le biais de ce type de coopératives représentent environ 20 % du total des travailleurs employés dans l'industrie de la viande. C'est-à-dire qu'il y a environ 20 000 travailleurs qui sont inégalement répartis dans le secteur : peu présents dans certains segments (comme ceux relatifs à l'exportation de produits transformés à base de viande), mais clairement majoritaires dans d'autres (comme les entreprises qui se concentrent principalement sur l'abattage et la découpe) (cf. tableaux 3 et 4). Le nombre de régularisations de « faux indépendants » (12 000 en 2018 et environ 8 000 en 2019) réalisées par l'Inspection du travail dans les coopératives de travailleurs de l'industrie de la viande semble confirmer cette estimation des partenaires syndicaux³⁵⁵. Le fait même que la convention collective du secteur fasse depuis longtemps référence à la nécessité de limiter le recours aux coopératives de travailleurs est un signe de la mesure dans laquelle celles-ci sont présentes dans l'industrie de la viande³⁵⁶.

³⁵³ L'arrêt de la Cour suprême de 2001 a proposé qu'il ne puisse y avoir d'affectation illégale de travailleurs lorsqu'il s'agit d'une coopérative de travailleurs, dans la mesure où aucun tiers ne profite indûment (les travailleurs coopératifs, en tant que membres propriétaires de la coopérative, seraient les bénéficiaires ultimes de leur propre affectation à une autre entreprise).

³⁵⁴ Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona (Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Barcelone), *Informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en la Empresa Servicarne (O.S.: 8/0019368/16)*, du 2 juillet 2018, p. 17 ; Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Agence d'État pour l'inspection du travail et la sécurité sociale), *Rapport de règlement n° 252018009800623 du 16 août 2018*, p. 56 ; Tribunal du travail, numéro 3 de Badajoz, *Arrêt 96/19 du 13 mars 2019*, p. 11 ; Comisiones Obreras, « Documento resumen de la campaña de lucha de CCOO Industria contra la precariedad, el fraude y la explotación en el sector cárnico » du 18 novembre 2019.

³⁵⁵ Comisiones Obreras, op.cit., 2019, p. 4.

³⁵⁶ Par exemple, *Résolution du 19 mars 2019, de la Direction générale de l'emploi, par laquelle est enregistrée et publiée la convention collective nationale de la filière viande*, BOE, n° 86, du 10 avril 2019, p. 37.344 ; *Résolution du 25 janvier 2018, de la Direction générale de l'emploi, par laquelle est enregistrée et publiée la convention collective de la filière d'abattage de volailles*, BOE, n° 39, du 13 février 2018, p. 17.819.

SECTION 2 :

FONCTIONNEMENT DU MODÈLE DE SOUS-TRAITANCE À TRAVERS DE FAUSSES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS : LE CAS DE *SERVICARNE* COMME LA PARTIE ÉMERGÉE DE L'ICEBERG

Au-delà de ces questions sur l'extension quantitative du phénomène, il est important de comprendre ce qui est précisément impliqué dans le fonctionnement de ces coopératives de travailleurs, et quelle est leur relation avec les entreprises clientes. Pour cela, nous pouvons analyser le cas de la coopérative *Servicarne* qui, fondée il y a plus de 40 ans, est l'une des plus anciennes coopératives du secteur et jusqu'à récemment la plus grande, présente dans les plus importantes entreprises de viande en Espagne. Sa pertinence dans l'industrie de la viande a suscité l'implication des syndicats, de l'inspection du travail et des tribunaux judiciaires, générant autour d'elle un volume important d'informations qui est très utile pour essayer de comprendre le rôle joué par les coopératives de travailleurs dans cette industrie. Selon l'inspection du travail, dans le cas de *Servicarne*, les entreprises de viande ont sous-traité tout ou partie de leurs activités principales à la coopérative par le biais d'un accord commercial, la coopérative agissant en tant que sous-traitant – en théorie indépendant – des entreprises de viande. En fonction des ordres de leurs clients (qui opéraient de plus en plus sur la base de la fourniture de produits frais presque tous les jours et « juste à temps »), les dirigeants des entreprises de viande informaient les responsables des coopératives de travailleurs du volume de production qui devait être atteint. Ce volume était établi quotidiennement par l'entreprise de viande elle-même, en fonction de ses besoins et sans engagement de sa part quant aux montants de production sous-traités à la coopérative. Les variations du volume de production attendu par l'entreprise cliente auraient déterminé les variations du nombre de membres de la coopérative qui étaient affectés³⁵⁷. Les entreprises de viande payaient la coopérative en fonction de la production de viande obtenue par les travailleurs de la coopérative (mesurée presque toujours en morceaux ou en kilos) et sur la base des honoraires préalablement convenus avec l'équipe dirigeante de la coopérative³⁵⁸. Les membres de la coopérative, relevant d'un régime de la sécurité sociale réservé aux indépendants, n'étaient rémunérés que lors de leur affectation. Par conséquent, leur inactivité – volontaire ou forcée – n'impliquait aucun coût économique pour la coopérative ou, bien sûr, pour l'entreprise de viande.

Ce mécanisme d'affectation et d'utilisation de la main-d'œuvre a créé un modèle de « travail à la carte » grâce auquel les entreprises pouvaient disposer, à leur gré et avec une flexibilité totale, d'un volume important de travailleurs : « *Dans une fausse coopérative, les travailleurs entrent et sortent avec une facilité ahurissante. Il leur suffit de dire "Ne revenez pas demain", parce que les travailleurs n'ont aucun droit* » (représentant de l'inspection provinciale du travail de Barcelone). L'inspection du travail a constaté que l'activité de ces travailleurs « indépendants » était affectée, déterminée et contrôlée quotidiennement par l'entreprise de viande dans ses établissements, sans qu'il soit nécessaire de les reconnaître officiellement dans l'organisation de l'entreprise. En effet, les principaux contractants étaient ceux qui exerçaient le contrôle et se chargeaient de l'organisation de l'activité de production des coopératives de travailleurs à tout moment : de la sélection des travailleurs qui seraient intégrés ou resteraient dans les coopératives en tant que membres³⁵⁹, à l'organisation de la production, de la qualité et du rythme de travail des membres des coopératives³⁶⁰.

Selon l'inspection du travail, le fonctionnement interne et l'organisation de la coopérative sont en revanche loin d'être participatifs, horizontaux et démocratiques, comme l'exigent les principes du mouvement coopératif international³⁶¹. Les membres de la coopérative n'ont pas été informés ni consultés quant aux conventions établies avec les clients ni concernant toute autre décision pertinente. Seuls 2 % des membres ont participé aux réunions annuelles et la grande majorité d'entre eux ignoraient leurs droits en tant que membres « propriétaires » de la coopérative³⁶². Les adhésions des membres n'étaient pas vraiment volontaires, mais plutôt une conséquence du fait que les coopératives étaient souvent le seul moyen de trouver un emploi dans cette industrie. Les cessations d'emploi ne répondaient pas non plus à une décision personnelle du

³⁵⁷ Inspection provinciale de l'emploi et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., 2018, p. 18.

³⁵⁸ Ibid., p. 35-37.

³⁵⁹ Ibid., p. 18.

³⁶⁰ Ibid., p. 34 et 38.

³⁶¹ Voir la *Déclaration sur l'identité coopérative* promulguée par l'Alliance coopérative internationale en 1995 (<https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>).

³⁶² Inspection provinciale de l'emploi et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., 2018, p. 73-74.

membre concerné, mais dépendaient plutôt des fluctuations de la demande de travail dans les entreprises de viande³⁶³. Les travailleurs de la coopérative manquaient d'autonomie en ce qui concerne les conditions de travail et les tâches, qui étaient définies unilatéralement et indépendamment de leur volonté. Les membres de la coopérative étaient également soumis à un régime disciplinaire strict qui a généré un niveau de sanctions très élevé (qui touchait environ 10 % des effectifs chaque année, contre une moyenne de 0,15 % enregistrée dans le secteur)³⁶⁴.

Selon l'inspection du travail, *Servicarne* n'opérait pas en interne en tant que coopérative, ni en tant qu'organisation commerciale indépendante distincte de l'entreprise cliente. Ainsi, par exemple, la coopérative ne disposait pas de ses propres centres de travail, machines ou équipements pour réaliser les travaux commandés³⁶⁵. De plus, la coopérative n'avait pas de personnel dédié à des tâches comme l'organisation de la production, la planification des achats ou les activités commerciales. Le seul travail d'organisation réalisé par la coopérative s'articulait autour de tâches administratives liées à la gestion du personnel (perception des cotisations des adhérents, paiement des salaires, adhésions et cessations, application du régime disciplinaire...)³⁶⁶. En outre, *Servicarne* n'assumait aucun risque d'entreprise, mais aurait facturé les entreprises de viande (et aurait rémunéré ses membres) sur une base mensuelle uniquement en fonction du travail effectué et selon un barème de prix qui avait été préalablement établi (et qui était différent) avec chaque entreprise de viande cliente³⁶⁷.

L'exemple de *Servicarne*, qui, de l'avis des représentants syndicaux, peut être étendu à de nombreuses coopératives du secteur, était la preuve du recours par les entreprises de viande à une organisation (avec l'apparence d'une coopérative) dont le but était de gérer et d'externaliser le travail utilisé par les entreprises clientes. En outre, selon les conclusions de l'Inspection du travail, la contribution de la coopérative au processus de production consistait à mettre à la disposition des entreprises de viande le nombre de travailleurs qu'elles exigeaient à un moment donné, en gérant les salaires ainsi que l'affiliation et radiation des travailleurs au régime de sécurité sociale réservé aux indépendants. Cela signifie, en résumé, que ces coopératives effectuaient les tâches qui auraient été réalisées par les services du personnel de n'importe quelle entreprise, et n'exécutaient aucune autre fonction productive en tant qu'entreprise. Cette situation a conduit l'inspection du travail à conclure que, malgré son apparence officielle, *Servicarne* ne travaillait pas en tant que véritable coopérative, n'exerçait pas une activité entrepreneuriale indépendante vis-à-vis des entreprises de viande, mais agissait de manière frauduleuse³⁶⁸. « [*Servicarne*] ne fournit pas de service à l'entreprise cliente, mais se trouve plutôt au sein de l'entreprise cliente, et en fait partie »³⁶⁹. Selon l'inspection du travail, *Servicarne* aurait représenté un intermédiaire illégal, un cas d'interposition frauduleuse entre les entreprises clientes et les travailleurs de la coopérative dans le but d'éviter l'application de la réglementation du travail et ainsi d'éviter les coûts et responsabilités induits par ladite réglementation pour les entreprises de viande³⁷⁰. Par ailleurs, en déterminant la présence des caractéristiques de *dépendance* et de *subordination* dans la relation qui lie les membres de la coopérative et les entreprises clientes, l'inspection du travail a considéré que les membres de la coopérative étaient en fait de faux *travailleurs indépendants*³⁷¹.

L'intervention de l'inspection du travail dans l'affaire de *Servicarne* a ainsi conduit à reconnaître aux membres de la coopérative le statut de salariés des entreprises de viande, procédant à leur affiliation en tant que salariés desdites entreprises au régime général de sécurité sociale. L'inspection du travail a également requis la notification aux entreprises clientes de leur obligation de régler les cotisations sociales impayées (sur les 4 dernières années), pour une valeur d'environ 200 millions d'euros³⁷². Enfin, l'intervention de l'inspection du travail auprès de *Servicarne* l'a conduit à demander sa suspension (« disqualification ») en tant que coopérative de travailleurs³⁷³. Cette disqualification a été approuvée administrativement par la *Dirección General de Trabajo Autónomo [Direction générale du travail indépendant]* du ministère du travail en avril 2019 (Résolu-

³⁶³ Ibid., p. 18-19.

³⁶⁴ Ibid., p. 20-28 et 52.

³⁶⁵ Ibid., p. 30.

³⁶⁶ Ibid., p. 32-33.

³⁶⁷ Ibid., p. 35-36.

³⁶⁸ Ibid., p. 72-73.

³⁶⁹ Ibid., p. 78.

³⁷⁰ Ibid., p. 79 et 84.

³⁷¹ Ibid., p. 85.

³⁷² Ministère du travail, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018*, p. 93

³⁷³ Inspection provinciale de l'emploi et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., 2018, p. 90-91.

tion du dossier de disqualification, réf. MPL/MPL, du 30 avril 2019)³⁷⁴, mais a été contestée juridiquement par les dirigeants de la coopérative, ce qui signifie que Servicarne est aujourd'hui toujours en activité tant qu'un jugement définitif n'a pas été prononcé sur le dossier. L'affaire Servicarne présente incontestablement un grand intérêt du fait de la taille de la coopérative, de son impact sur le secteur, de sa présence dans les principales entreprises espagnoles de la filière viande et de l'intervention de l'inspection du travail. Mais, selon nos interlocuteurs syndicaux, le fonctionnement et les caractéristiques de Servicarne sont loin d'être une exception. En effet, bon nombre des caractéristiques identifiées étaient présentes, dans une proportion plus ou moins grande, dans de nombreuses autres coopératives (et entreprises de viande) du secteur : Trabajadores Asociados de la Industria Cárnica³⁷⁵, Serveis d'Escorxador Clavial³⁷⁶, Agrupación de Desarrollo Agropecuario³⁷⁷, Workman³⁷⁸, Auga Sociedad Cooperativa³⁷⁹, Copergo Sociedad Cooperativa³⁸⁰, etc. En réalité, nous sommes donc confrontés à un schéma qui semble se répéter et s'étendre largement à l'ensemble de l'industrie de la viande espagnole – une industrie où une partie de ses membres semble avoir laissé leur stratégie concurrentielle reposer sur l'affectation d'un grand nombre de travailleurs, s'éloignant des garanties conférées par le statut de travailleur salarié, comme en témoignent les conditions de travail et d'emploi du secteur.

SECTION 3 :

L'IMPACT DES FAUSSES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA VIANDE

La plupart des travailleurs du secteur de la viande en Espagne sont – dans une proportion plus ou moins grande – couverts par les réglementations du travail et les mécanismes de protection conférés par le statut de travailleurs salariés : contrat de travail, négociation collective et liberté syndicale, représentation des travailleurs, protection du droit du travail, protection contre les principaux risques auxquels sont confrontés les travailleurs salariés, etc. Dans le secteur de la viande, ce cadre réglementaire général est complété par deux conventions collectives sectorielles : la convention collective de la filière d'abattage de volailles et de lapins et, plus précisément, la convention collective nationale de la filière viande, qui constitue la convention de référence de l'industrie en raison du nombre d'entreprises et de travailleurs qu'elle comprend³⁸¹.

Toutefois, ce cadre réglementaire n'est pas applicable aux membres des coopératives de travailleurs dont les conditions de travail sont essentiellement déterminées par la loi 27/1999 du 16 juillet sur les coopératives, par la législation régionale relative aux coopératives dans les cas où les activités de l'organisation sont limitées à une région espagnole (Comunidad Autónoma), ainsi que par les statuts des coopératives elles-mêmes et les décisions de leur conseil d'administration. Il en résulte que, sauf exception, le fonctionnement des coopératives de travailleurs est exclu de la législation du travail et des mécanismes de protection qu'elle contient. « L'économie sociale » est censée établir un contexte de travail collaboratif qui offre d'autres garanties aux membres des coopératives : à commencer par le fait que les membres sont à la fois travailleurs et gestionnaires de l'organisation qui les emploie et les affecte – ils sont en définitive copropriétaires de leur emploi. Cependant, comme nous l'avons vu, la réalité du phénomène coopératif dans l'industrie de la viande diffère généralement radicalement de ce scénario hypothétique de garanties parallèles. En outre, la législation espagnole permet aux coopératives de travailleurs de choisir à quel régime de sécurité sociale affilier leurs membres actifs³⁸². Les coopératives de l'industrie de la viande ont principalement choisi d'inclure leurs travailleurs sous le régime spécial du travail indépendant, les contraignant ainsi à disposer d'un statut de travailleurs indépendants qui, en Espagne, comme dans d'autres régions d'Europe, offre nettement moins de garanties que le statut de

³⁷⁴ Voir par exemple https://issuu.com/leonoticiadiariodigital/docs/resolucion_descalificacion_servicar ou https://elpais.com/economia/2019/05/02/actualidad/1556826727_472578.html.

³⁷⁵ Inspection du travail et Consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Rapport numéro 25/0000950/18 du 31 octobre 2018* ; Tribunal du travail, numéro 3 de Badajoz, Arrêt 96/19 du 13 mars 2019.

³⁷⁶ Inspection du travail et Consortium de la sécurité sociale de Catalogne, op.cit., 31 octobre 2018.

³⁷⁷ Inspection du travail et Consortium de sécurité sociale de Catalogne, *Rapport numéro 172018000008389, du 20 avril 2018*.

³⁷⁸ Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Valence, *O.S. 46/0001780/18 du 27 janvier 2018*.

³⁷⁹ Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Saragosse, *Rapport de règlement n° 502019008029115*.

³⁸⁰ Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Saragosse, *Rapport de règlement n° 502019008031539*.

³⁸¹ *Résolution du 19 mars 2019, de la Direction générale de l'emploi, par laquelle est enregistrée et publiée la convention collective nationale de la filière viande*, BOE, n°86, du 10 avril 2019 ; *Résolution du 25 janvier 2018, de la Direction générale de l'emploi, par laquelle est enregistrée et publiée la convention collective de la filière d'abattage de volailles*, BOE, n°39, du 13 février 2018.

³⁸² Décret royal 84/1996, du 26 janvier, par lequel est approuvé le règlement général relatif à l'inscription des entreprises et à l'affiliation, la radiation et la modification des données des travailleurs aux fins de la sécurité sociale, BOE, n° 50, du 27 février 1996, p. 7349-7374.

salariés. Par conséquent, les membres de ces coopératives bénéficient systématiquement de moins bonnes conditions d'emploi et de plus faibles niveaux de protection que les autres travailleurs de l'industrie de la viande, ces deux facteurs profitant aux entreprises qui utilisent les membres des coopératives (voir tableau 5, annexe II) : « *Si l'on compare le coût d'un travailleur relevant de la convention collective nationale et le coût d'un travailleur issu de la coopérative, à conditions égales, ce dernier peut être inférieur de 30 à 40 %. (...) Dans le cadre de fausses coopératives, étant donné que le droit du travail ne s'applique pas, il n'y a aucun moyen de garantir des droits même minimaux pour les travailleurs* » (représentant de l'Inspection provinciale du travail de Barcelone).

Par exemple, les membres des coopératives ont une situation d'emploi bien plus précaire que celle des autres travailleurs de l'industrie. La période d'essai (6 mois) pendant laquelle les travailleurs des coopératives peuvent être licenciés sans raison ni motif (et sans droit à aucune indemnité) est beaucoup plus longue que celle prévue par les conventions collectives du secteur (2 mois pour la plupart des catégories) (cf. tableau 5, annexe II). Si l'on y ajoute la mobilité géographique imposée aux membres des coopératives, ou le pouvoir discrétionnaire avec lequel le régime de sanction est appliqué, cela permet d'expliquer la forte mobilité et le taux de roulement élevé observés parmi les travailleurs des coopératives³⁸³. Par exemple, de 2012 à 2016, *Servicarne* a renouvelé chaque année environ un tiers de son effectif, démontrant ainsi que ce type de mécanisme est utilisé par l'industrie de la viande pour couvrir ses besoins de main-d'œuvre à court terme, avec une flexibilité totale et quasiment sans coût³⁸⁴. La durée d'une journée de travail, en revanche, n'est pas préalablement fixée par le règlement de la coopérative, et est adaptée avec flexibilité aux besoins et aux échéanciers des entreprises clientes³⁸⁵. Il est fréquent que les travailleurs des coopératives soient affectés aux pires périodes de travail (nuits, week-ends), sans bénéficier de la rémunération prévue à cet effet par la convention collective du secteur³⁸⁶. Les horaires de travail varient fréquemment et, souvent, la journée est prolongée jusqu'à ce que le travail demandé par l'entreprise cliente soit terminé, ce qui implique souvent de travailler plus de 8 heures par jour (ces « heures supplémentaires » n'étant pas rémunérées en tant que telles), et le nombre total d'heures travaillées est beaucoup plus élevé (environ 25 %) que le maximum annuel fixé par la convention collective (1 770 heures)³⁸⁷. Par ailleurs, les travailleurs des coopératives n'ont pas de congés payés et les pauses pendant leur temps de travail ne sont pas non plus rémunérées³⁸⁸.

Nettement inférieure à celle des travailleurs salariés, la rémunération des travailleurs des coopératives n'envisage, par ailleurs, aucune répartition annuelle de l'excédent³⁸⁹. Dans l'affaire *Servicarne*, par exemple, même si l'on s'en tient aux chiffres fournis par les conseils d'administration des coopératives, on observe que le revenu brut des travailleurs des coopératives est inférieur (de 7 %) au revenu minimum établi par la convention collective pour les salariés des entreprises de viande, et ce malgré un nombre d'heures travaillées significativement plus élevé dans les coopératives. Les écarts de revenus augmentent également de 23 % lorsque l'on regarde les salaires nets perçus, c'est-à-dire lorsque l'on retire du revenu brut toute une série de dépenses qui doivent être supportées par les membres des coopératives (frais, paiement des vêtements et équipements de sécurité de base, cotisations à la Sécurité sociale en tant qu'indépendants, etc.). Par ailleurs, l'assiette des cotisations sociales des membres des coopératives est environ deux fois moins élevée que celle des salariés des entreprises de viande, ce qui a des répercussions importantes en termes de protection sociale. Les pensions moyennes des membres des coopératives, par exemple, sont inférieures de 41 % à celles des salariés des entreprises de viande, et les allocations chômage (pour lesquelles seuls 5 % des travailleurs indépendants au sein des coopératives cotisent) sont inférieures de 49 %, avec une durée maximale d'un an, contre 2 ans pour les salariés (cf. tableau 5, annexe II).

³⁸³ Inspection provinciale de l'emploi et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., 2018, p. 43 et 52. Voir aussi les entretiens avec les représentants syndicaux.

³⁸⁴ Ibid., p. 17 et 41

³⁸⁵ Ibid., p. 44 ; Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Rapport numéro 25/0000950/18 du 31 octobre 2018*, p. 3 ; Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Rapport numéro 8/0024672/18 du 31 octobre 2018*, p. 3 ; Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Numéro du rapport 172018000008389 du 20 avril 2018*, p. 5-6 ; Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Valence, O.S. 46/0001780/18 du 27 janvier 2018, p. 11 et 14.

³⁸⁶ Voir les entretiens avec les représentants syndicaux.

³⁸⁷ Inspection provinciale de l'emploi et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., 2018, p. 45 ; Organisme d'État pour la sécurité sociale et l'inspection du travail, *Rapport de règlement n° 162018009800709 du 25 juillet 2018*, p. 125 ; Organisme d'État pour la sécurité sociale et l'inspection du travail, *Rapport de règlement n° 132018009801310 du 23 juillet 2018*, p. 172 ; Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Valence, O.S. 46/0001780/18 du 27 janvier 2018, p. 12.

³⁸⁸ Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., p. 45 ; Tribunal du travail, numéro 3 de Badajoz, *Arrêt 96/19 du 13 mars 2019*, p. 13 ; Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Valence, O.S. 46/0001780/18 du 27 janvier 2018, p. 5-6.

³⁸⁹ Voir tableau 5, annexe II. Voir également : Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Valence, O.S. 46/0001780/18 du 27 janvier 2018, p. 12-13 ; Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Numéro du rapport 172018000008389 du 20 avril 2018*, p. 7 ; Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Rapport numéro 25/0000950/18 du 31 octobre 2018*, p. 4-5 ; Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Rapport numéro 8/0024672/18 du 31 octobre 2018*, p. 4-5 ; Tribunal du travail, numéro 3 de Badajoz, *Arrêt 96/19 du 13 mars 2019*, p. 22-23.

Enfin, en matière de santé et de sécurité au travail, les travailleurs des coopératives sont également moins protégés que les salariés des entreprises de viande. Par exemple, en 2016, la coopérative *Servicarne* a enregistré un taux d'accidents du travail de 117,5 cas pour 1 000 travailleurs, alors que le chiffre de l'industrie pour cette même année était de 63,0 accidents pour 1 000 travailleurs³⁹⁰. Cependant, l'intervention de l'inspection du travail à l'égard de la coopérative a également permis de prouver que seul un faible pourcentage des accidents survenus (11 % en 2016) étaient déclarés comme accidents du travail, et d'estimer que le chiffre réel des accidents au sein de cette coopérative devait être 3 ou 5 fois supérieur au chiffre déclaré³⁹¹. Malgré cela, seuls 4 % des membres de la coopérative étaient couverts contre des risques professionnels (une couverture qui, dans le cas des travailleurs indépendants, est facultative). Le reste des accidents non déclarés – la grande majorité – sont traités comme des maladies courantes, leurs coûts de gestion étant répercutés sur le système de santé publique³⁹².

Conditions de travail précaires et dangereuses dans les coopératives

	COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS	ENTREPRISES DE VIANDE
Négociation collective	Aucune	Autorisée
Représentation syndicale	Aucune	Autorisée
Période d'essai	6 mois: Les travailleurs peuvent être licenciés à tout moment sans compensation	2 mois (pour la plupart des catégories)
Horaires de travail	Horaires de travail variables définis en fonction des besoins de l'entreprise cliente : <ul style="list-style-type: none"> • Pires périodes de travail (nuit, week-ends) • Pas de pauses rémunérées pendant les heures de travail • Souvent plus de 8 heures par jour, sans rémunération des heures supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 1770 heures par an, maximum 9 heures par jour • Les pauses pendant les heures de travail sont reconnues et rémunérées
Salaire (2017)	<p>Salaire brut : Les travailleurs indépendants des coopératives perçoivent 7 % de moins que les travailleurs salariés des entreprises de viande</p> <p>Salaire net : Les travailleurs indépendants des coopératives perçoivent 23 % de moins que les travailleurs salariés des entreprises de viande</p>	
Jours fériés rémunérés	Aucun	30 jours par an
Congés payés	La plupart des congés ne sont pas rémunérés	Tel qu'établi dans le Statut des travailleurs plus toute amélioration de la convention collective
Avantages sociaux	Aucun	Primes pour les équipes de nuit, travail dangereux/pénible, ancienneté
Chômage	Les avantages pour les travailleurs indépendants dans les coopératives sont 49 % inférieurs à ceux des travailleurs salariés des entreprises de viande	
Retraite	Les pensions des travailleurs indépendants dans les coopératives sont 41 % inférieures aux pensions des travailleurs salariés des entreprises de viande	
Taux d'accidents du travail (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • 117,5 accidents pour 1 000 travailleurs [L'inspection du travail estime que les taux d'accidents réels sont 3 ou 5 fois supérieurs à ceux déclarés] 	<ul style="list-style-type: none"> • 63.0 accidents pour 1 000 travailleurs

³⁹⁰ Inspection provinciale de l'emploi et de la sécurité sociale de Barcelone, op.cit., 2018, p. 61.

³⁹¹ Ibid., p. 60-61.

³⁹² Ibid., p. 61. Voir également les entretiens avec les syndicats et les représentants de l'inspection du travail.

Malgré l'importance des données, les partenaires sociaux interrogés ici affichent des positions différentes lorsqu'il s'agit d'évaluer l'impact de ce modèle d'externalisation sur les conditions de travail et les droits des travailleurs de l'industrie de la viande. D'une part, les représentants des organisations patronales défendent la légalité d'un modèle d'externalisation qui, selon eux, est positif pour toutes les parties (flexibilité en échange d'une rémunération supérieure)³⁹³. De leur point de vue, la seule répercussion négative de ce modèle sur les conditions de travail des membres de la coopérative s'observe lorsque ces derniers perçoivent une plus faible rémunération que ce qui est spécifié dans la convention collective. Par ailleurs, ils considèrent cette situation comme une nouvelle évolution, imputable au contexte de la crise économique qui a débuté en 2007. Ils y voient le résultat de « pratiques malhonnêtes » contraires aux pratiques du secteur, d'actions « inappropriées » menées par un faible nombre d'entreprises qui, par leur comportement, ont fini par casser un « jouet » utilisé par les entreprises et qui, jusqu'à présent, convenait à tout le monde. Ils considèrent que nous portons notre attention sur un effet négatif – mais contrôlé et réversible – qui est circonscrit et ne devrait donc pas conduire à remettre en cause la légitimité et l'utilité du modèle d'externalisation mis en œuvre.

« En 2007, avec le début de la crise, certaines entreprises ont déclaré (...) "avec une offre aussi extraordinaire de travailleurs, pourquoi payer 50 % de plus, si ces gars ne veulent pas l'accepter, d'autres le feront" (...). Les pratiques malhonnêtes de certaines entreprises ont commencé à bousculer le modèle (...) les syndicats avaient des litiges auxquels ils n'étaient pas habitués (...). Certains ont essayé de profiter du modèle et d'en tirer un tel rendement qu'ils ont fini par casser leur jouet »
(représentant de l'organisation patronale, FECIC).

De son côté, l'inspection du travail s'accorde pour rappeler que l'industrie de la viande espagnole n'est pas en soi une industrie frauduleuse. Elle ne remet pas non plus en question le recours à des coopératives de travailleurs ou à d'autres formes d'externalisation dans l'industrie de la viande, à condition de demeurer dans les limites de la légalité. Le problème pour l'inspection du travail réside dans le fait que ses interventions ont montré que beaucoup de ces « coopératives » n'agissaient pas, en réalité, comme telles, mais plutôt comme des entreprises interposées qui servaient à éluder les responsabilités et obligations des entreprises clientes – les véritables employeurs des travailleurs affectés par le biais de ces fausses coopératives. Ce type de situation identifiée dans l'industrie de la viande (« fausses coopératives » qui affectent de « faux travailleurs indépendants ») a un effet négatif, non seulement sur les droits en matière d'emploi et sur les conditions de travail des membres des coopératives, mais aussi sur la durabilité du système de sécurité sociale et sur les conditions de concurrence au sein de l'industrie (ce qui nuit aux entreprises qui assument leurs responsabilités d'employeurs). Du point de vue de l'inspection du travail, le modèle d'externalisation via des (fausses) coopératives de travailleurs n'est pas légal, ni conforme à la loi, non pas parce qu'il utilise des modèles coopératifs, mais plutôt parce que, dans de nombreux cas, les organisations mobilisées n'agissent pas comme des coopératives indépendantes des entreprises clientes.

« Nous ne parlons pas de coopératives, nous parlons de fausses coopératives. Nous ne nous intéressons à elles que lorsque ce genre de fraude entre en jeu. Pourquoi ? D'abord parce qu'il faut respecter les droits des travailleurs. Deuxièmement, parce qu'il devrait y avoir une concurrence loyale sur le marché. Et troisièmement, parce que cela a des conséquences économiques sur la pérennité du système de Sécurité sociale »
(représentant de l'Office national de répression des fraudes de l'inspection du travail)

³⁹³ Voir par exemple Iñaki de las Heras, *op. cit.* 13 septembre 2018 ; ANICE *op. cit.* 27 mars 2018 et 3 août 2018. Voir également les entretiens avec les représentants des organisations patronales.

« Dans la plupart des cas, il ne s'agit pas de véritables coopératives, mais plutôt de fausses coopératives. C'est-à-dire qu'en théorie un modèle contractuel légitime a été utilisé, car l'employeur peut sous-traiter tout ce qu'il juge approprié, mais le problème est que cela est fait de manière à ne pas respecter les critères minimaux fixés dans la loi »
(représentant de l'Inspection provinciale du travail de Barcelone)

Enfin, les principaux syndicats du secteur ont considéré non seulement que le recours aux (fausses) coopératives de travailleurs était un modèle illégal pour organiser l'industrie de la viande (fausses coopératives et faux travailleurs indépendants), mais qu'il s'agissait également d'un modèle qui devrait être rejeté en soi car il porte atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs et permet aux employeurs d'échapper à leurs responsabilités. Ils y voient un mécanisme de flexibilisation et de précarisation de la main-d'œuvre, qui est exclue des mécanismes de négociation et de protection reconnus par le droit du travail, et qui, à cet égard, confère beaucoup moins de garanties. Le problème de la sous-traitance dans l'industrie de la viande ne se limiterait donc pas à la seule question de la rémunération, ni même à l'utilisation frauduleuse du modèle des coopératives de travailleurs, bien que cela aggrave indubitablement la situation. Le problème réside dans la pratique même de sous-traitance des activités principales de l'industrie (que ce soit sous la forme de fausses coopératives ou autres) ; dans la tendance des employeurs à gérer un nombre important de travailleurs affectés au processus de production depuis l'extérieur de l'organisation principale. Ces pratiques, souvent considérées aujourd'hui comme « légales » dans le cadre juridique espagnol, affaiblissent les droits des travailleurs et accroissent progressivement la précarité de l'emploi.

« Si je sous-traite, j'ai des travailleurs vis-à-vis desquels je n'ai aucune responsabilité. Tout problème qu'ils ont n'est pas le problème de mon entreprise, je sous-traite simplement un service, et mes produits doivent sortir de l'usine d'une manière ou d'une autre (...). Lorsque vous employez des travailleurs, vous devez négocier les heures de travail annuelles avec le comité d'entreprise, et cela n'existe pas dans une entreprise sous-traitée, parce que vous payez un certain nombre d'heures, ou une activité, et la manière dont ces heures sont fournies dépend de l'entreprise sous-traitée. (...) À partir du moment où les entreprises peuvent sous-traiter en proposant de moins bonnes conditions que celles prévues par la convention collective, cela devient alors du chantage auprès des travailleurs des contractants principaux. (...) Et si, pour couronner le tout, votre sous-traitance est organisée de manière illégale, alors... »
(représentant syndical, UGT).

Au-delà de ces évaluations, ce qui semble évident, c'est que le modèle des fausses coopératives de travailleurs a permis une utilisation très flexible de la main-d'œuvre et une réduction significative des coûts du travail. Les entreprises qui ont eu recours à ce modèle ont bénéficié d'un avantage concurrentiel significatif par rapport à leurs concurrents, dont beaucoup ont fini par imiter le système. L'industrie de la viande semblait donc condamnée à tomber dans une spirale de détérioration progressive de l'emploi, spirale dans laquelle le travail salarié (et ses mécanismes de protection) risquait d'être complètement remplacé par des travailleurs beaucoup moins protégés. Les entreprises de viande n'assumaient aucune responsabilité vis-à-vis de ces travailleurs, dont les coûts d'affectation et d'utilisation étaient directement assumés par les travailleurs eux-mêmes ou, en fin de compte, par la société dans son ensemble. L'impact de l'utilisation de fausses coopératives dans l'industrie de la viande a non seulement eu un impact négatif sur les droits des travailleurs, mais aussi sur les comptes de la sécurité sociale (c'est-à-dire sur la durabilité des systèmes de protection sociale). En effet, il s'agissait d'un modèle qui menaçait également de s'étendre non seulement à d'autres entreprises du secteur, mais aussi à d'autres industries. Tout cela a conduit à une intensification de la mobilisation syndicale dans le secteur qui rejoignait d'autres mobilisations ayant trait au recours à de faux travailleurs indépendants dans ce qu'on a appelé le *capitalisme des plateformes*. L'industrie de la viande a également été témoin de différentes tentatives visant à réguler le phénomène des coopératives, et surtout d'une vaste intervention de l'inspection du travail contre les fausses coopératives et les faux travailleurs indépendants dans l'industrie de la viande.

SECTION 4 :

MOBILISATION ET ACTIONS FACE AUX DÉFIS POSÉS PAR LES FAUSSES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA VIANDE

Comme nous l'avons vu, l'externalisation des activités essentielles via de fausses coopératives de travailleurs s'est répandue sans relâche dans l'industrie de la viande au cours des deux dernières décennies. Après avoir constaté l'échec de la stratégie de mobilisation juridique contre les fausses coopératives (rejet récurrent de l'argument de l'*affectation illégale* des travailleurs sur la base de l'arrêt de 2001 de la Cour suprême), les principaux syndicats ont tenté de lancer d'autres initiatives qui limitent l'impact négatif des dites coopératives sur l'industrie de la viande. Depuis le début des années 2000, par exemple, on a essayé, avec un succès très mitigé, d'utiliser la convention collective du secteur comme moyen de réglementer le recours aux coopératives dans l'industrie. Les conventions collectives comprenaient des déclarations d'intention en faveur de la limitation du recours aux coopératives, et des conventions encore plus spécifiques par lesquelles les entreprises de viande s'engageaient à réduire progressivement le recours aux membres des coopératives (à un point où ceux-ci ne dépasseraient pas 15 % de leur effectif, par exemple) ou à ne pas utiliser les coopératives parallèlement à d'autres méthodes de flexibilisation, comme l'embauche temporaire de main-d'œuvre ou les horaires de travail irréguliers. Nombre de ces accords et déclarations sont encore maintenus aujourd'hui dans les conventions collectives en vigueur³⁹⁴, mais les organisations syndicales n'ont pas pu garantir leur respect, comme l'ont reconnu, sous forme d'autocritique, certains représentants syndicaux interrogés. Au-delà de ces difficultés en matière d'action syndicale, en vérité ces accords ont été insérés dans ce qu'on appelle les clauses d'obligation des conventions collectives (de moindre efficacité juridique) et ne prévoyaient aucun instrument de contrôle. Le respect de ces accords dépendait donc davantage de la volonté des parties, volonté qui, compte tenu de la persistance et de la propagation du phénomène des coopératives dans l'industrie de la viande, ne semble pas avoir été très ferme pour ce qui est des entreprises. D'autre part, l'impossibilité d'obliger légalement les coopératives de travailleurs (ou d'autres formules de sous-traitance qui ont commencé à se développer dans le secteur, comme les *entreprises multiservices*) à appliquer la convention collective en vigueur, ou le fait que la convention collective du secteur n'a guère d'effets sur les acteurs qui déterminent les conditions d'emploi du secteur (comme les chaînes de distribution au détail), ont mis en évidence les limites actuelles de la négociation collective dans la réglementation et le contrôle des chaînes de sous-traitance de l'industrie de la viande. Pour les organisations syndicales du secteur, bien que des stratégies de mobilisation distinctes aient été maintenues, il a également été mis en évidence qu'il faut aborder le problème de la sous-traitance à un niveau supérieur (transcendant le contexte de la négociation collective sectorielle), en impliquant un plus grand nombre d'acteurs (ministère de l'emploi, inspection du travail, gouvernements régionaux, partis politiques), et en appliquant des stratégies syndicales plus diversifiées et ambitieuses (mobilisations et grèves combinées aux processus de négociation, pression médiatique sur les chaînes de distribution de produits carnés, revendications continues auprès de l'inspection du travail, recherche d'alliances politiques pour promouvoir les réformes législatives, etc.).

Une de ces propositions, qui a émergé dans le cadre de la récente négociation de la convention collective (2018), a été la création d'une *table ronde tripartite*, sous la supervision du ministère du travail, qui traiterait spécifiquement de la réglementation de la sous-traitance dans l'industrie de la viande³⁹⁵. L'instabilité politique dans le pays et la paralysie du ministère du travail qui en découle ont cependant fait que la *table ronde* n'a guère eu l'occasion de tenir de réunions. De plus, il existe des divergences entre les syndicats quant aux possibilités et aux implications d'une telle initiative. Ainsi, alors que certaines organisations syndicales y voyaient une opportunité de parvenir à un accord pour régler la sous-traitance dans le secteur, d'autres craignaient une manœuvre des organisations patronales pour gagner du temps et tenter de paralyser l'intervention alors menée par l'inspection du travail contre les fausses coopératives. Par conséquent, cette tentative de dialogue tripartite n'a pas produit de résultats notables, et la recherche d'une solution de dialogue au problème de

³⁹⁴ Résolution du 19 mars 2019, de la Direction générale de l'emploi, par laquelle est enregistrée et publiée la convention collective nationale de la filière viande, BOE, n° 86, du 10 avril 2019, p. 37344 ; Résolution du 25 janvier 2018, de la Direction générale de l'emploi, par laquelle est enregistrée et publiée la convention collective de la filière d'abattage de volailles, BOE, n° 39, du 13 février 2018, p. 17819.

³⁹⁵ Ibid.

la sous-traitance dans l'industrie de la viande (dont la nécessité est partagée par toutes les parties) a été suspendue en attendant la stabilisation de la situation politique dans le pays et la compréhension et la clarification des conséquences (administratives et juridiques) de l'intervention récente de l'inspection du travail.

Une autre voie d'action explorée – avec jusqu'à présent peu de succès – est les réformes législatives. Ces dernières années, certaines initiatives parlementaires ont tenté de réformer la loi en vigueur sur les coopératives³⁹⁶. Certains parlements régionaux ont approuvé des règlements régionaux relatifs aux coopératives visant à adapter les règlements nationaux à la nature spécifique du phénomène des coopératives au sein de chaque région. Dans certains cas, comme en Catalogne, qui concentre environ 40 % de l'industrie de la viande espagnole, la loi approuvée (loi 12/2015, du 9 juillet, relative aux coopératives) a tenté de corriger certaines lacunes de la réglementation nationale en obligeant, par exemple, les coopératives de travailleurs immatriculées en Catalogne à appliquer aux membres actifs les mêmes conditions de travail que celles spécifiées dans la convention collective du secteur. Malgré cela, la nouvelle réglementation catalane a fait l'objet de critiques importantes, non seulement de la part des représentants des organisations patronales, mais aussi des représentants syndicaux et de l'inspection du travail (principalement en raison de leur faible efficacité et des éventuels effets pervers découlant de leur application). Ainsi, par exemple, il a été souligné que les règlements ne sont pas appliqués et que la comparaison des conditions de travail, lorsqu'elle a été faite, s'est le plus souvent limitée à une question de salaires perçus, en ne tenant pas compte de nombreuses autres compensations et droits couverts dans le cadre de la convention collective³⁹⁷. Dans le même temps, il a été noté qu'il est très simple de se soustraire à l'application de la réglementation : en immatriculant des coopératives en activité en Catalogne comme des coopératives à l'échelle nationale, en répercutant les coûts de péréquation salariale sur les membres des coopératives, etc.³⁹⁸ Enfin, il a été rapporté que la réglementation impose des obstacles importants au véritable mouvement coopératif, et que, sans le vouloir, elle pourrait même finir par « blanchir » le fonctionnement de certaines organisations qui, en tant que fausses coopératives, devraient être exclues de l'industrie et pas simplement faire l'objet d'une réglementation de certaines de leurs dimensions³⁹⁹.

Enfin, en ce qui concerne les différentes pistes d'action explorées, l'intervention de l'inspection du travail a été, selon tous nos interlocuteurs, le facteur le plus déterminant des changements récemment appliqués dans l'industrie de la viande. Suite aux plaintes des syndicats, et compte tenu de l'ampleur (et de la dégradation progressive) du phénomène, l'inspection du travail a commencé à devenir beaucoup plus sensible aux risques et aux enjeux des pratiques de sous-traitance (fausses coopératives et faux indépendants), ce qui n'a pas seulement affecté le secteur de la viande⁴⁰⁰. Par exemple, le *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020* (Plan directeur pour un travail digne 2018-2020) de l'inspection du travail, a fait de la lutte contre les fausses coopératives et les faux indépendants une de ses priorités, mise en œuvre dans l'industrie de la viande avec le lancement d'une campagne nationale ambitieuse contre cette tendance. L'inspection du travail, après avoir constaté qu'il existait des cas d'intermédiaire illégal dans lesquels de prétendues coopératives agissaient en tant que façades pour des entreprises clientes qui cherchaient à échapper à leurs responsabilités d'employeurs, a procédé à l'affiliation au *régime général* de la sécurité sociale des entreprises clientes de tous les travailleurs de ces fausses coopératives (donnant ainsi accès à ces travailleurs aux droits et protections reconnus aux salariés)⁴⁰¹. Cela a conduit à la régularisation de quelque 12 000 faux travailleurs indépendants dans l'industrie de la viande en 2018, et de 7 800 autres en 2019 (avec environ 1 200 travailleurs devant encore être régularisés) dans quelque 10 entreprises qui utilisent encore le modèle de fausses coopératives de travailleurs, selon les estimations des syndicats⁴⁰².

Les principales (fausses) coopératives de travailleurs de l'industrie de la viande ont été rendues pratiquement inopérantes. *Servicarne*, suite aux derniers processus de régularisation dans les entreprises du groupe *Vall Companys* (décembre 2019), compte désormais à peine une centaine de membres (contre 5 300 à un certain moment en 2018)⁴⁰³. Par ailleurs, comme nous l'avons vu en avril 2019, le ministère du travail, à la demande de l'inspection du travail, a retiré à la coopérative l'autorisation de continuer à fonctionner comme telle (décision

³⁹⁶ En février 2018, par exemple, le groupe parlementaire Unidas Podemos a présenté au Parlement national un projet de loi modifiant la loi sur les coopératives, qui proposait que toutes les coopératives agissant en tant que sous-traitants affilient leurs membres au régime général de la sécurité sociale, et leur appliquent l'Estatuto de los Trabajadores (le Code du travail espagnol) et la convention collective applicable. La proposition n'a pas été élaborée en raison de l'impasse parlementaire, qui a conduit à la tenue de plusieurs élections.

³⁹⁷ Voir par exemple l'entretien avec le représentant syndical UGT-FICA en Catalogne.

³⁹⁸ Voir par exemple l'entretien avec le représentant de l'inspection du travail à Barcelone.

³⁹⁹ Voir par exemple l'entretien avec le représentant de l'inspection du travail à Barcelone.

⁴⁰⁰ Preuve en est les chiffres récents des régularisations de « faux indépendants » recensés en Espagne (pas seulement dans l'industrie de la viande) : de 1 103 en 2016 et 1 845 en 2017 à 18 851 en 2018. Cf. ministère du travail, op.cit., 2018, p. 66.

⁴⁰¹ Voir les entretiens avec les représentants de l'inspection du travail.

⁴⁰² Comisiones Obreras, op.cit., 2019, p. 4. Voir aussi l'entretien avec le représentant de Comisiones Obreras.

⁴⁰³ Comisiones Obreras, op.cit., 2019, p. 4-5 et Comisiones Obreras Industria « Nota de prensa » (communiqué de presse) du 5 décembre 2019.

qui a fait l'objet d'un recours devant les tribunaux, lui permettant ainsi de poursuivre ses activités pour le moment)⁴⁰⁴. *Trabajadores Asociados de la Industria Cárnica*, la deuxième plus grande coopérative du secteur, a approuvé sa dissolution en tant que coopérative en avril 2019, ce qui s'est également produit avec *Clavial* (la troisième plus grande coopérative) et *Workman* (la quatrième)⁴⁰⁵. D'autres, comme *Auga Sociedad Cooperativa*, sont toujours actives, mais elles ont modifié leurs statuts afin que les membres soient affiliés au régime général de sécurité sociale selon Comisiones Obreras. Malgré le fait que l'inspection du travail n'ait pas imposé de sanctions en tant que telles, son intervention dans les centres de travail a consisté à notifier aux entreprises clientes leur obligation de payer des cotisations de Sécurité sociale avec un effet rétroactif de 4 ans et 20 % de surtaxe, pour un total de 200 millions d'euros rien que pour *Servicarne*, puisqu'elle concerne au total une cinquantaine d'entreprises de viande⁴⁰⁶.

Dans le cas plus spécifique de la Catalogne, où l'essentiel des compétences en matière d'inspection du travail sont transférées au gouvernement régional, la campagne de l'inspection du travail a pris la forme d'interventions dans 120 centres de travail de 110 entreprises de l'industrie de la viande, ainsi que dans 26 coopératives de travailleurs. À la suite de ces interventions, 7 263 travailleurs qui fournissaient leurs services en tant que membres de coopératives affiliés au régime spécial du travail indépendant du système de sécurité sociale ont été affiliés en tant que travailleurs sous le régime général de sécurité sociale, avant de relever de la convention collective nationale de l'industrie de la viande. Jusqu'en septembre 2019, la Sécurité sociale de cette région a perçu un total de 8,1 millions d'euros au titre des cotisations impayées de l'industrie de la viande, et par ailleurs, l'activité de toutes les fausses coopératives de travailleurs liées aux entreprises de viande inspectées a été interrompue⁴⁰⁷. Cependant, l'intervention de l'inspection du travail en Catalogne (qui est responsable devant le gouvernement régional à l'exception des questions relatives à la sécurité sociale) a suscité une certaine controverse. Le représentant de l'inspection provinciale du travail de Barcelone (qui est responsable devant le ministère du travail et non le gouvernement régional) a critiqué le fait que l'intervention en Catalogne avait utilisé des critères différents des autres interventions réalisées dans d'autres parties de l'Espagne, permettant à de nombreuses entreprises catalanes de réguler la situation de leurs « faux travailleurs indépendants » sans avoir à faire face à d'importants paiements de règlement, ce qui a faussé la concurrence du secteur et conduit à des positions souvent opposées entre différentes organisations patronales⁴⁰⁸.

Dans tous les cas, il est indéniable que l'intervention de l'inspection du travail dans l'ensemble de l'industrie de la viande espagnole, associée à la mobilisation et à la pression syndicales, a fait que de nombreuses entreprises de l'industrie – indépendamment de leurs stratégies devant les tribunaux – ont choisi de s'asseoir à la table des négociations avec les syndicats pour négocier la régularisation de leurs « faux indépendants ». Cette intervention a donc eu une portée et un impact, et a permis aux responsables de l'inspection du travail de conclure que, dans l'attente de la résolution des procédures judiciaires en cours, le problème des fausses coopératives de travailleurs dans l'industrie de la viande est, pour l'heure, résolu.

« Pour nous, dans une large mesure, le phénomène [des fausses coopératives] dans l'industrie de la viande a été traité. Je ne sais pas pour les autres industries, mais dans celle de la viande, dans une large mesure, le phénomène a été interrompu, du moins pour ce qui est de l'avenir ; les cas passés sont, quant à eux, toujours devant les tribunaux »
(représentant de la Direction spéciale de l'inspection du travail).

⁴⁰⁴ https://elpais.com/economia/2019/05/02/actualidad/1556826727_472578.html

⁴⁰⁵ Comisiones Obreras, op.cit., 2019, p. 4-5.

⁴⁰⁶ Toutes les facettes de l'affaire *Servicarne* sont aujourd'hui entendues devant les tribunaux (avec 48 procédures judiciaires en cours) en raison du désaccord des entreprises sur les conclusions et interventions de l'inspection du travail. Pour le moment, seuls quatre dossiers ont été réglés, dont trois avec les entreprises clientes de *Servicarne*, et un avec le Trésor général de la Sécurité sociale et l'inspection du travail, même s'il est encore tôt pour dire comment seront tranchées les multiples procédures judiciaires encore en cours. Pour plus d'informations sur l'intervention de l'inspection du travail en Espagne, voir : le ministère du travail, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018*, p. 93 ; Comisiones Obreras, op.cit., 2019 ; Comisiones Obreras Industria « Nota de prensa » (communiqué de presse) du 5 décembre 2019.

⁴⁰⁷ Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Actuaciones en el sector cárnico en Cataluña*, le 19 septembre 2019.

⁴⁰⁸ Voir l'entretien avec le représentant de l'inspection du travail à Barcelone.

SECTION 5 :**AU-DELÀ DES FAUSSES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS :
LES ENJEUX DE LA SOUS-TRAITANCE DANS L'INDUSTRIE DE LA
VIANDE**

D'une manière générale, l'intervention de l'inspection du travail a été vivement contestée par les principales organisations patronales. Malgré de légères différences dans leurs positions, ces organisations ont défendu la légalité du modèle de sous-traitance existant, préconisant uniquement l'intégration de mesures pour éviter les abus les plus graves enregistrés. La proposition des organisations patronales consiste essentiellement à intégrer une série d'autolimitations concernant le recours aux coopératives de travailleurs, que ce soit par le biais de la convention collective (recherche d'une méthode qui confère une efficacité juridique et des garanties aux accords conclus) ou par le biais de réformes juridiques ponctuelles (comme la réglementation des pratiques de sous-traitance de travailleurs indépendants dans les coopératives au moyen de la loi sur le *statut du travail indépendant*)⁴⁰⁹. Le modèle de sous-traitance existant serait ainsi préservé, en réglementant ce que l'organisation patronale perçoit comme ses effets les plus pernicioeux : les membres de la coopérative percevant des revenus plus faibles (et donc des avantages futurs). La solution consisterait à aligner les membres de la coopérative sur le régime général de la sécurité sociale (ou à les y inclure directement), et à appliquer la convention collective, au moins pour ce qui a trait à la rémunération (sans aborder d'autres problèmes, comme la déréglementation du temps de travail, l'extrême flexibilisation du recours à la main-d'œuvre, l'absence de protection en matière de risques professionnels, etc.).

« Allons-nous supprimer le modèle ? Eh bien non, le modèle a fait ses preuves, il est efficace, et il fonctionne pour tout le monde, si nous agissons comme il le faut. Ce que nous devons faire, c'est réglementer le modèle et assurer la protection »
(représentant de l'organisation patronale, FECIC).

Pour les organisations patronales, l'intervention récente de l'inspection du travail dans l'industrie représente une évolution injustifiée dans l'approche adoptée (avec une motivation plus « idéologique » que « technique ») en ce qui concerne un modèle de sous-traitance connu et en vigueur depuis des décennies dans l'industrie de la viande⁴¹⁰. De leur point de vue, il s'agit d'un modèle dont la légalité a été garantie par les décisions favorables accumulées au fil des ans, et qui est aujourd'hui fortement perturbé par l'insécurité juridique engendrée par l'intervention de l'inspection du travail – qui remet en question la légalité du modèle, mais à propos de laquelle les industries de la viande ont fait appel. Les organisations patronales considèrent que la réforme du modèle de sous-traitance en vigueur n'a pas été négociée, mettant en péril, selon elles, la viabilité de nombreuses entreprises qui ne sont pas en mesure d'assumer les paiements découlant de l'intervention de l'inspection du travail⁴¹¹.

De leur côté, les représentants syndicaux ont une vision très positive de l'intervention récente de l'inspection du travail, car ils estiment qu'elle a permis de mettre fin aux abus des fausses coopératives de travailleurs :

« Nous n'avons pas mis fin à la sous-traitance des activités principales, mais le modèle de la coopérative est sur le point de disparaître, et c'était le plus gros problème »
(représentant syndical, CC.OO).

⁴⁰⁹ Voir les entretiens avec les représentants des organisations patronales.

⁴¹⁰ Voir par exemple : ANICE *op. cit.* 27 mars 2018 et 3 août 2018 ; Iñaki de las Heras, *op. cit.* jeudi 13 septembre 2018. Voir également les entretiens avec les représentants des organisations patronales.

⁴¹¹ Voir par exemple : ANICE *op. cit.* 27 mars 2018 et 3 août 2018. Voir également le communiqué de presse FIAB-ANICE-PROPOLLO du 27 février 2018 « Evaluación del impacto de las acciones iniciadas por la inspección de trabajo », disponible ici [consulté le 9 juillet 2020] : www.anice.es/industrias/ano-2018/impacto-de-las-actuaciones-de-la-inspeccion-de-trabajo_22134_236_30159_0_1_in.html.

L'association de l'intervention de l'inspection du travail et de la pression des syndicats a permis de régulariser la plupart des faux travailleurs indépendants qui existaient dans l'industrie, et de réduire au minimum l'existence des fausses coopératives de travailleurs. Affiliés au régime général de la Sécurité sociale, ces faux travailleurs indépendants ont pour la plupart enregistré une amélioration significative de leurs conditions de travail et d'emploi, bénéficiant de toute une série de droits (convention collective, protection sociale, représentation syndicale, etc.) dont ils étaient auparavant exclus. Mais cela signifie-t-il que le problème de la sous-traitance dans l'industrie de la viande a été résolu ? Les représentants syndicaux interrogés n'y croient pas.

Tout d'abord, nombre des facteurs qui poussent les entreprises à rechercher ces modèles organisationnels très flexibles (et précaires) dans l'industrie de la viande n'ont pas été résolus, et ne dépendent pas exclusivement de l'industrie de la viande (activité des chaînes de distribution au détail, réglementation du temps de travail commercial, impact des accords de libre-échange, etc.). À cet égard, il existe un risque de retour à une situation similaire à celle qui existait avant l'intervention de l'inspection du travail. Les représentants patronaux reconnaissent que de nombreuses entreprises du secteur ont choisi de régulariser la situation de leurs faux travailleurs indépendants, compte tenu de l'incertitude et de la peur générées par l'intervention de l'inspection du travail, mais beaucoup d'entre elles seraient également favorables à un retour au modèle traditionnel de sous-traitance une fois que les incertitudes concernant sa légalité seront clarifiées sur le plan juridique. Les organisations patronales reconnaissent qu'il serait difficile de revenir au même point de départ, mais elles pensent qu'il est possible qu'il y ait une certaine reprise (avec des ajustements) d'un modèle qui existe également dans d'autres pays européens⁴¹². Ainsi, malgré le fait que la présence de faux travailleurs indépendants et de fausses coopératives ait été considérablement réduite dans le secteur, l'avenir de cette industrie est encore incertain et dépendra grandement de la direction que prendront les procédures judiciaires en cours.

« Un processus de régularisation a commencé, il y a eu un effet multiplicateur avec ces interventions de l'inspection du travail, mais de façon certaine cette pratique n'est nullement terminée. (...) Dans de nombreux cas, au lieu d'intégrer les membres des coopératives au sein du personnel des principaux contractants, ce qu'ils ont fait c'est transformer la coopérative en sous-traitant »
(représentant de l'Inspection provinciale de l'emploi de Barcelone).

En revanche, comme le souligne ce représentant de l'inspection du travail, la régularisation des faux indépendants n'a pas toujours été effective en les intégrant dans les effectifs des principaux contractants comme cela aurait pu être souhaitable, mais plutôt via différents types de sous-traitance (entreprises multiservices, entreprises commerciales...). Ces méthodes sont particulièrement avantageuses dans des contextes tels que le marché espagnol, où depuis la réforme du travail de 2012, les accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche :

« Maintenant [après les régularisations] on compte peut-être encore plus de pratiques de sous-traitance via des sociétés multiservices que par le passé, parce qu'il y a eu, non pas un effet de substitution, mais certaines entreprises ont dit : « si l'accent est mis sur les coopératives, j'orienterai ces pratiques vers les entreprises multiservices »
(représentant syndical, CC.OO).

Dans certains cas, les sous-traitants mobilisés ont même été créés ad hoc par les entreprises du secteur de la viande, qui les ont utilisés comme « façades » afin de pouvoir continuer à utiliser un grand nombre de travailleurs sans assumer aucune responsabilité envers eux en tant qu'employeurs. Les membres de la coopérative sont ensuite devenus salariés de la nouvelle entreprise commerciale créée et sous-traitée par l'entreprise de viande, exerçant les mêmes fonctions qu'auparavant et occupant les mêmes postes qu'ils avaient au sein de leur (fausse) coopérative de travailleurs⁴¹³. Bien que tous ces scénarios indiquent sans aucun doute une amélioration en termes généraux par rapport aux fausses coopératives, et donnent plus de droits à leurs

⁴¹² Voir les entretiens avec les représentants des organisations patronales.

⁴¹³ C'est le cas du processus de régularisation de 1 600 faux indépendants issus de différentes coopératives qui constituent l'essentiel du personnel catalan d'un des principaux groupes de viande espagnols (*Grupo Jorge*) (cf. tableau 4). Ces faux indépendants ont ensuite été intégrés dans une entreprise commerciale (*Axparia Trade*) créée et sous-traitée par l'entreprise de viande elle-même lors du processus de régularisation. Il s'agissait d'un cas d'affectation illégale de travailleurs, où la pression du syndicat UGT-FICA a conduit l'entreprise de viande à corriger la situation, et finalement à accepter d'inclure ces travailleurs comme membres de leur personnel. Concernant cette affaire, voir : Inspection du travail et consortium de la sécurité sociale de Catalogne, *Rapports n° 25/0000950/18 et 8/0024672/18 du 31 octobre 2018*.

travailleurs, les conditions de travail auxquelles ces travailleurs sous-traités sont soumis ne sont pas tout à fait comparables à celles des entreprises clientes pour lesquelles ils travaillent.

« Les conditions de travail devraient en théorie être les mêmes parce que l'entreprise commerciale devrait appliquer la convention collective, mais en vérité ces personnes [sous-traitées] ne sont pas protégées – en raison du roulement élevé, il s'agit de travailleurs temporaires, qui n'ont pas d'organisation syndicale interne (...). La convention collective stipule que les représentants légaux doivent effectuer une série de négociations avec le contractant principal (négociation des primes, des calendriers, des congés, etc.), mais étant donné que [souvent de facto] il n'y a pas de représentation légale des travailleurs dans les entreprises sous-traitées, ils ne sont tout simplement pas négociés, et cela entraîne des conditions de travail moins favorables »
(représentant syndical, UGT)

La situation permet aux organisations syndicales de valoriser positivement les progrès réalisés, mais aussi d'appeler à une solution globale au phénomène de sous-traitance dans l'industrie de la viande⁴¹⁴. Une solution qui nécessiterait, entre autres facteurs, des réformes non seulement dans la loi sur les coopératives à l'échelle nationale (par exemple, en intégrant des mesures pour accélérer les interventions contre les « fausses coopératives »), mais aussi dans *le Statut des travailleurs espagnol* (limitant le recours à la sous-traitance à des activités spécialisées que l'entreprise ne peut pas mener).

SECTION 6 :

CONCLUSIONS FINALES

Le cas de l'industrie de la viande espagnole constitue un exemple clair du processus progressif de décharge (vis-à-vis des activités, des ressources, des travailleurs et des droits) entériné par les entreprises dans de nombreuses industries européennes. C'est un processus de transformation du monde de l'emploi, qui aspire à construire une « entreprise sans travailleurs », où l'affectation et l'utilisation des capacités de production des personnes n'impliquent pas leur intégration formelle et stable dans l'entreprise. En bref, ce processus vise à exercer pleinement les fonctions d'un *employeur* sans assumer aucune des obligations et responsabilités que ce statut implique. Des cas tels que l'industrie de la viande ici à l'étude montrent que la sous-traitance et l'externalisation des activités de production (y compris les activités essentielles) sont un élément fondamental de cette stratégie, et nous rappellent que le recours à des méthodes et à des statuts d'emploi (comme le « faux travail indépendant ») qui offrent moins de protection que celle accordée aux travailleurs salariés, ne se limite pas seulement au soi-disant capitalisme des plateformes.

Le cas de l'industrie de la viande en Espagne nous a permis de mettre en évidence l'impact négatif de la sous-traitance sur les conditions de travail et les droits des travailleurs, tant les sous-traitants que, à moyen terme, l'ensemble des salariés : perte de pouvoir d'achat et baisse des niveaux de protection, augmentation et déréglementation du temps de travail, hausse des taux d'accidents et des risques sanitaires, précarité de l'emploi, etc. Dans le cas de l'industrie de la viande, cet impact négatif a sans doute été aggravé par l'utilisation (prétendument frauduleuse) de méthodes de travail qui échappent aux mécanismes de protection du travail salarié (comme les fausses coopératives de travailleurs que nous avons analysées). Or, comme nous l'avons vu, l'impact négatif de la sous-traitance s'étend au-delà de ce modèle spécifique d'externalisation des activités, dont la légalité est aujourd'hui remise en cause en Espagne. Le débat sur l'objectif, l'impact et la réglementation de la sous-traitance devrait donc être également étendu à d'autres modèles moins extrêmes qui peuvent même être considérés comme légaux dans le cadre réglementaire européen actuel. À cet égard, cette analyse de l'industrie de la viande espagnole a également montré que la résolution des problèmes liés à la sous-traitance est complexe et nécessite l'implication de différents acteurs et institutions à différents niveaux. Ni l'action syndicale seule, ni la négociation collective n'apporteront une réponse globale et durable aux défis que posent les pratiques de sous-traitance en matière de droits des travailleurs. Malgré les limites indiquées ci-dessus, cette étude de cas montre à quel point l'intervention simultanée et décidée des autorités compétentes en matière de travail et des organisations syndicales peut améliorer la situation d'une industrie.

⁴¹⁴ Voir les entretiens avec les représentants syndicaux.

ANNEXE III :**SOURCES UTILISÉES ET TRAVAUX DE TERRAIN RÉALISÉS**

L'essentiel des informations utilisées dans ce document provient de deux sources principales : les entretiens approfondis réalisés auprès d'intervenants clés (voir le tableau ci-dessous pour des profils plus détaillés) et la documentation (fournie par les syndicats) générée par l'intervention de l'inspection du travail dans l'industrie de la viande espagnole (2017-2019). Les entretiens approfondis ont tous été réalisés en Espagne (sauf celui du représentant du syndicat européen) entre novembre et décembre 2019. Les organisations syndicales et patronales les plus représentatives de l'industrie ont été sélectionnées, ainsi que les services de l'inspection du travail qui ont joué un rôle plus déterminant dans le cadre de l'intervention menée auprès de l'industrie de la viande. Tous les entretiens ont été enregistrés avec le consentement préalable des personnes interrogées, leur contenu retranscrit puis analysé selon les pratiques habituelles de techniques d'analyse qualitative de ce type. En ce qui concerne la documentation de l'inspection du travail (rapports d'intervention, rapports de règlements, etc.), seule une partie des informations existantes a été analysée. Ces rapports reposent sur des visites surprises dans les centres de travail effectuées par les inspecteurs, sur l'analyse d'une documentation abondante demandée aux entreprises concernant leur fonctionnement, et sur les entretiens réalisés sur place auprès des travailleurs et dirigeants d'entreprise. Dans des cas aussi importants pour notre étude que celui *Servicarne*, l'inspection du travail a visité tous les centres de travail où la coopérative était présente, ce qui a facilité une vision globale de son fonctionnement (permettant une demande ultérieure au ministère du travail pour sa disqualification en tant que coopérative). Ces deux types de documentation ont été complétés par l'analyse des décisions de justice (dans lesquelles de nombreux aspects du fonctionnement de l'industrie de la viande sont détaillés), des documents (rédigés par des universitaires et des organisations patronales et syndicales) concernant l'industrie de la viande, ainsi que des statistiques relatives au secteur provenant d'Eurostat et de l'*Instituto Nacional de Estadística español*. Les tableaux de l'annexe II fournissent plus de détails sur l'utilisation de ces sources

SYNDICAT EUROPÉEN			
E1	EFFAT	Secrétaire général adjoint (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme)	21/11/2019
SYNDICATS NATIONAUX (ESPAGNE)			
E2	Comisiones Obreras	Secrétaire sectoriel de l'industrie alimentaire, Federación Estatal de Industria	23/10/2019
E3	Comisiones Obreras	Secrétaire sectoriel, CCOO-Industria, Cuenca (Castille-La Manche)	5/12/2019
E4	Unión General de Trabajadores	Secrétaire sectoriel de l'alimentation, des boissons et du tabac, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA)	29/11/2019
E5	Unión General de Trabajadores	Secrétaire sectoriel de l'alimentation, des boissons et du tabac, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-CATALUÑA)	8/11/2019
E6	Unión General de Trabajadores	Secrétaire sectoriel de l'alimentation, des boissons et du tabac, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-PAÍS VALENCIANO)	21/11/2019
ORGANISATIONS PATRONALES NATIONALES (ESPAGNE)			
E7	Federación Empresarial de Carnes e Industrias Cárnicas (FECIC)	Secrétaire général, FECIC	11/11/2019
E8	L'Association nationale des industries de la viande en Espagne (ANICE) a également été interrogée dans le cadre de cette étude. L'Association a finalement refusé d'apparaître dans ce rapport, estimant que sa position concernant le modèle d'externalisation avait été mal comprise et qu'elle n'était pas d'accord avec les conclusions du rapport.		
INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (ESPAGNE)			
E9	Inspection du travail et de la sécurité sociale	Directeur, direction spéciale de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, ministère du travail	5/11/2019
E10	Inspection du travail et de la sécurité sociale	Directeur, office national de répression des fraudes de l'inspection du travail et de la sécurité sociale	5/11/2019
E11	Inspection du travail et de la sécurité sociale	Inspecteur du travail (Barcelone)	3/12/2019

DONNÉES JUSTIFICATIVES SUR L'INDUSTRIE DE LA VIANDE

Tableau 1. Données de base sur l'industrie de la viande espagnole, 2008-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Entreprises (nombre)	4 153	4 099	4 035	4 062	3 910	3 297	3 455	3 657	3 714	3 661
Valeur de production (millions d'euros)	19 015	18 087	18 744	20 209	20 400	21 400	21 684	23 867	23 591	25 358
Production de viande (milliers de tonnes)	5 684,2	5 338,9	5 466,8	5 588,8	5 573,6	5 481,8	5 758,4	6 052,7	6 471,7	6 597,3
Valeur ajoutée au coût des facteurs (millions d'euros)	3 664,5	3 540,8	3 609,2	3 604,6	3 582,8	3 424,0	4 171,2	3 919,7	3 960,3	4 120,9
Personnes employées (nombre)	86 871	83 909	83 344	83 277	80 812	81 020	83 250	85 450	91 098	96 576
Salariés en équivalent temps plein (nombre)	81 852	79 745	78 559	78 514	75 425	72 949	78 010	81 144	86 102	91 162
Frais de personnel (millions d'euros)	2 277,0	2 218,2	2 238,0	2 326,1	2 192,4	2 227,4	2 234,5	2 350,7	2 483,3	2 649,3
Heures travaillées par les salariés (milliers)	151 089	146 106	143 347	143 017	137 535	133 539	143 588	148 550	152 532	162 155
Part des frais de personnel dans la production (%)	12,0	12,3	11,9	11,5	10,7	10,4	10,3	9,8	10,5	10,4

Source: Eurostat, Statistiques annuelles détaillées sur l'industrie (NACE Rév. 2, B-E) [sbs_na_ind_r2]; et Production de viande.

Tableau 2. Évolution (brute et relative) des coûts de personnel et des activités externalisées dans le secteur de la viande en Espagne, 2008-2015.
Unité : milliers d'euros et pourcentage

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Coûts de personnel	2 297 133	2 246 274	2 265 737	2 349 065	2 214 503	2 225 021	2 238 392	2 326 545
Coûts des travaux réalisés par d'autres entreprises	627 493	615 943	695 974	726 088	667 827	644 555	781 432	1 052 009
Coûts des services extérieurs (*)	1 589 897	1 590 239	1 666 720	1 700 413	1 736 418	1 700 457	1 670 939	1 898 050
TOTAL des coûts de sous-traitance (*)	2 217 390	2 206 182	2 362 694	2 426 501	2 404 245	2 345 012	2 452 371	2 950 059
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2008-2015 (%)
Staff costs	-2,2	0,9	3,7	-5,7	0,5	0,6	3,9	1,3
Costs of work carried out by other companies	-1,8	13,0	4,3	-8,0	-3,5	21,2	34,6	67,7
Costs of external services (*)	0,0	4,8	2,0	2,1	-2,1	-1,7	13,6	19,4
TOTAL outsourcing costs (*)	-0,5	7,1	2,7	-0,9	-2,5	4,6	20,3	33,0

Source: utilisation par l'auteur des données de l'Institut national de statistiques espagnol, *Estadística Estructural de Empresas*. Rapport Secteur Industriel (2008-2015)..(*) Coûts des services extérieurs : afin de pouvoir estimer le coût des travaux externalisés, les coûts suivants ne sont pas inclus : « locations et honoraires », « primes d'assurance des politiques non sociales », « services bancaires et assimilés » et « services collectifs (électricité, eau...) ». Sur la base des données du rapport *Estadística Estructural de Empresas*, nous savons qu'en 2016 et 2017, ces coûts représentaient 26 % du total des « coûts des services extérieurs » dans l'« industrie alimentaire » (dont l'industrie de la viande est la plus pertinente). Une estimation est réalisée pour le secteur de la viande, en déduisant pour chaque année 26 % du coût total des services extérieurs.

Tableau 3. Exemples de relations d'externalisation (description des tâches et nombre de travailleurs impliqués) dans l'industrie de la viande espagnole (Grupo Vall Companys, 2018-2019)

CÁRNICAS FRIVALL. SOCIEDAD LIMITADA (CUENCA). GRUPO VALL COMPANYS.	
Contractant principal	<p>Tâches : Uniquement les activités liées à l'administration, vente, qualité, ressources humaines et entretien. Tâches de production entièrement externalisées.</p> <p>TOTAL DES SALARIÉS DU CONTRACTANT PRINCIPAL : 42</p>
Entreprises sous-traitées	<ul style="list-style-type: none"> • SERTRADEC PRODUCTION MEAT, Sociedad Limitada (entreprise commerciale, industrie de la viande) : nombre de travailleurs non précisé. Tâches : découpe, expéditions, congélation et emballage, conditionnement. • COPERGO (Coopérative de travailleurs) : 30 travailleurs membres Tâches : postes d'abattage auxiliaires • AUGA SOCIEDAD COOPERATIVA (Coopérative de travailleurs) : 9 travailleurs membres Tâches : travaux de manutention de palettes • GLOBAL CARNE (Coopérative de travailleurs) : 46 travailleurs membres Tâches : chaîne principale d'abattage • SERVICARNE (Coopérative de travailleurs) : 300 à 400 travailleurs membres. Tâches : découpe, expéditions, congélation et emballage, conditionnement. <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : environ 500</p>
CÁRNICAS CINCO VILLAS, SOCIEDAD ANÓNIMA (SARAGOSSE). GRUPO VALL COMPANYS.	
Contractant principal	<p>Tâches : à l'exception de l'abattage dans l'équipe du matin, les salariés travaillent principalement sur des activités commerciales et administratives.</p> <p>TOTAL DES SALARIÉS DU CONTRACTANT PRINCIPAL : 98</p>
Entreprises sous-traitées	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICARNE (Coopérative de travailleurs) : 115 travailleurs membres Tâches : salle d'abattage (principalement quart d'après-midi). • COPERGO (Coopérative de travailleurs) : 530 travailleurs membres Tâches de découpe et expéditions. • POLMARK SERVICIOS EXTERNOS, Sociedad Limitada (entreprise commerciale multiservices) : nombre de travailleurs non précisé. Tâches : lavage des cartons, conditionnement, filage, congélation et entretien hygiénique des installations. -• AUGA SOCIEDAD COOPERATIVA (Coopérative de travailleurs) : 60 à 70 travailleurs membres. Tâches : plumage et services annexes. <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : plus de 715</p>
FRIMANCHA INDUSTRIAS CÁRNICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA (CIUDAD REAL). GRUPO VALL COMPANYS.	
Contractant principal	<p>Tâches principalement (130 travailleurs) dans les départements Administration, Ventes, Qualité et Entretien. Tâches de production : 15-20 salariés dans le local charcuterie (où le travail est jugé plus complexe compte tenu du procédé industriel qu'il requiert). Les emplois de production comprennent : Directeur de production, responsable produits carnés en produits cuits et responsable logistique.</p> <p>TOTAL DES SALARIÉS DU CONTRACTANT PRINCIPAL : 150</p>
Entreprises sous-traitées	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICARNE (Coopérative de travailleurs) : 200 travailleurs membres. Tâches dans les abattoirs, sections produits carnés et expédition. • CURTIVAL, Sociedad Anónima (entreprise commerciale, industrie textile) : 2 salariés. Tâches : traitement des peaux et du cuir de vache <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 202</p>

AVÍCOLA DE LLEIDA, SOCIEDAD ANÓNIMA (LÉRIDA). GRUPO VALL COMPANYYS.	
Contractant principal	Tâches : supervision des sous-traitants, contrôle qualité et travail de bureau. TOTAL DES SALARIÉS DU CONTRACTANT PRINCIPAL : 51
Entreprises sous-traitées	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICARNE (Coopérative de travailleurs) : 166 travailleurs membres. Tâches : abattage des animaux, découpe et désossage. • ADAPTA FACILITY SERVICES, Sociedad Limitada (entreprise commerciale, industrie de la viande) : 132 travailleurs. Tâches : découpe. • APSALABO, Sociedad Limitada (entreprise commerciale multiservices) : 36 travailleurs. Tâches : étiquetage. • SERVEIS ESCORXADORS DEL SEGRIA (SERESSE), Sociedad Anónima (entreprise commerciale appartenant au même groupe commercial, Vall Companyys) : 45 travailleurs. Tâches : abattage et classification des animaux. TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 379

Source: auteur, sur la base des rapports de l'inspection du travail et de la sécurité sociale de l'État, *Rapports de règlement n° 132018009801310* (pp. 106-107), *162018009800709* (pp. 57-58) et *252018009800623* (pp. 107-108) ; Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Saragosse, *Rapports de règlement n° 502019008029115* (p. 22), *502019008031539* (p. 78) et *502018009802014* (pp. 83-84).

Tableau 4. Exemples de relations de sous-traitance (description des tâches et nombre de travailleurs impliqués) dans l'industrie de la viande espagnole (Grupo Jorge, 2018)

CENTRE DE TRAVAIL GRUPO JORGE SITUÉ À BARCELONE
<p>Contractant principal : LE PORC GOURMET, Sociedad Anónima, entreprise commerciale, industrie de la viande, partie de Grupo Jorge</p> <p>Entreprises sous-traitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRABAJADORES ASOCIADOS DE LA INDUSTRIA CÁRNICA-TAIC (coopérative de travailleurs) pour l'abattage des porcs • SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL/OFICAT (coopérative de travailleurs) pour le chargement des carcasses <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 326</p>
<p>Main contractor RIVASAM INTERCONTINENTAL, Sociedad Anónima, entreprise commerciale, industrie de la viande, partie de Grupo Jorge</p> <p>Entreprises sous-traitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • AUGA SOCIEDAD COOPERATIVA (coopérative de travailleurs) pour la découpe des carcasses de porcs, la congélation et le chargement des produits • SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL/OFICAT (coopératives de travailleurs), pour l'emballage, la congélation et le conditionnement des produits porcins <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 827</p>
<p>Contractant principal : PRODUCTOS PORCINOS SECUNDARIOS, Sociedad Anónima, entreprise commerciale, industrie de la viande, partie de Grupo Jorge</p> <p>Entreprise sous-traitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL/OFICAT (coopératives de travailleurs) pour le dépouillement des entrailles <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 198</p>
TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS DANS LE CENTRE DE TRAVAIL : 1 351
CENTRE DE TRAVAIL GRUPO JORGE SITUÉ À LÉRIDA
<p>Contractant principal : FORTUNE PIG, Sociedad Limitada, entreprise commerciale, industrie de la viande, partie de Grupo Jorge</p> <p>Entreprise sous-traitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRABAJADORES ASOCIADOS DE LA INDUSTRIA CÁRNICA-TAIC (coopérative de travailleurs) pour l'abattage des porcs. <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 73</p>
<p>Contractant principal : RIVASAM INTERCONTINENTAL, Sociedad Anónima, entreprise commerciale, industrie de la viande, partie de Grupo Jorge</p> <p>Entreprise sous-traitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRABAJADORES ASOCIADOS DE LA INDUSTRIA CÁRNICA-TAIC (coopérative de travailleurs) pour la découpe des carcasses de porcs. <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 157</p>
<p>Contractant principal : PRODUCTOS PORCINOS SECUNDARIOS, Sociedad Anónima, entreprise commerciale, industrie de la viande, partie de Grupo Jorge</p> <p>Entreprise sous-traitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL /OFICAT (coopératives de travailleurs) pour : le dépouillement des entrailles, l'emballage des plumes et le nettoyage du gros intestin <p>TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS : 35</p>
TOTAL DES TRAVAILLEURS SOUS-TRAITÉS AU CENTRE DE TRAVAIL : 265

Tableau 5. Comparaison des conditions de travail et des niveaux de protection des travailleurs de l'industrie de la viande espagnole

	COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS	ENTREPRISES DE VIANDE
Salaire brut (2017) (*)	Filière volaille : 9-12 €/heure. Filière viande : 10-15 €/heure. 1 623 € /mois (12 paies), 19 481 € /an	11,88 € /heure, 1 752 € /mois (12 paies), 21 024 € /an
	Les travailleurs indépendants des coopératives perçoivent 7 % de moins (1 543 €) que les salariés des entreprises de viande	
Salaire net (2017) (*)	<p>Montants déduits mensuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Retenues à l'impôt sur le revenu (**) -Redevance coopérative obligatoire : 50 €/mois -Vêtements de travail, outils à main et autres : environ 30 €/mois -Cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants : 29,8 % de l'assiette de cotisation, 267 €/mois (avec assiette de cotisation minimale) -Garantie complémentaire accidents (***) : 2,2 % de l'assiette de cotisation, environ 20 €/mois -Garantie complémentaire cessation d'activité (chômage) (***) : 2,2 % de l'assiette de cotisation, environ 20 €/mois <p>SALAIRE APPROXIMATIF : 1 269 € /mois (12 paies), 15 224 € /an</p>	<p>Montants déduits mensuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Retenue à la source (**) -Cotisation au régime général de la Sécurité sociale : 6,35 % de l'assiette de cotisation, soit environ 111,39 €/mois <p>[L'employeur paie le reste des cotisations à la sécurité sociale du travailleur, 28,6 % de l'assiette de cotisation]</p> <p>SALAIRE APPROXIMATIF : 1 641 € /mois (12 paies), 19 692 € /an</p>
	Les travailleurs indépendants des coopératives perçoivent 23 % de moins (4 468 €) que les salariés des entreprises de viande	
Avantages sociaux	Aucun	Primes pour les équipes de nuit, travail dangereux/pénible, ancienneté.
Assiette de la Sécurité sociale	893,1 €/mois	L'assiette de cotisation dépend du salaire de chaque travailleur. L'assiette de cotisation minimale est de 1 752 €/mois
	L'assiette de cotisations des travailleurs indépendants des coopératives est 49 % inférieure (859 € /mois) à celle des salariés des entreprises de viande	
Protection contre les accidents du travail	<p>Pour bénéficier de cette protection, les travailleurs indépendants doivent verser une cotisation supplémentaire à la Sécurité sociale (2,2% de l'assiette de cotisation). La plupart (95 %) des membres de la coopérative ne paient pas cette assurance. Le montant de la garantie serait de 75 % de l'assiette de cotisation, c'est-à-dire avec l'assiette de cotisation minimale (la plus courante chez les travailleurs indépendants) : 669 € brut/mois, 22,3 €/jour. Pour les membres non couverts, la coopérative verse 26,5 €/jour pendant un maximum d'un an en cas d'accident « manifeste ». Le reste des accidents du travail (la majorité) sont traités comme des maladies courantes (avec 10 jours d'indemnisation, sur décision du chef d'équipe)</p>	<p>Les travailleurs salariés du secteur sont couverts à 100 % pour ce risque. L'indemnisation est de 100 % de l'assiette de cotisation dès le premier jour. Dans le cas de l'assiette de cotisation minimale considérée : 1 752 € brut/mois, 58,46 €/jour.</p>
	La protection des travailleurs indépendants dans les coopératives est inférieure de 62 % (1 083 € /mois) à celle des travailleurs salariés dans les entreprises de viande	
Taux d'accidents du travail (2016)	117,5 accidents pour 1 000 travailleurs	63,0 accidents pour 1 000 travailleurs
	[L'inspection du travail estime que les taux d'accidents réels sont 3 ou 5 fois supérieurs à ceux déclarés]	

	COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS	ENTREPRISES DE VIANDE
Protection maladie courante ou accident non professionnel	Entre le 4e et le 20e jour d'arrêt maladie, les travailleurs reçoivent 60 % de l'assiette de cotisation (535,86 €/mois, 17,8 €/jour). À partir du 21e jour d'arrêt maladie, la couverture est de 75 %	Entre le 4e et le 20e jour d'arrêt maladie, les travailleurs reçoivent 60 % de l'assiette de cotisation (1052,4 €/mois, 35,08 €/jour). À partir du 21e jour d'arrêt maladie, la couverture est de 75%. Dans certains cas, la convention collective établit un complément de salaire de 10,4 € / jour
	La protection des travailleurs indépendants des coopératives est inférieure de 49 % (516 €/mois) à celle des travailleurs salariés des entreprises de viande	
Chômage	Pour bénéficier de cette protection, les travailleurs indépendants doivent verser une cotisation complémentaire de Sécurité sociale (2,2% de l'assiette de cotisation). La durée de l'indemnisation dépend des jours pour lesquels ils ont cotisé à la Sécurité sociale. Le minimum est d'un an de cotisations de Sécurité sociale (éligible à la prestation pendant 2 mois) et la protection maximale (éligible à la prestation pendant 1 an) est atteinte après que le travailleur a cotisé à la Sécurité sociale en tant que travailleur indépendant pendant 6 ans. Montant de l'indemnisation : 70 % de l'assiette de cotisation pour les six premiers mois (625,2 €/mois), 50 % pour le reste (446,5 €/mois).	Les travailleurs salariés du secteur sont couverts pour ce risque, comme tous les travailleurs salariés du régime général de la Sécurité sociale. La durée de l'indemnisation dépend du nombre de jours travaillés. Le minimum est d'un an de cotisations sociales (4 mois d'indemnisation) et la protection maximale (2 ans d'indemnisation) est atteinte après 6 ans de cotisation à la Sécurité sociale en tant que salarié. Montant de l'indemnisation : 70 % de l'assiette de cotisation pour les 6 premiers mois (1 226,4 € /mois), et 50% pour le reste (876 € /mois).
	Les avantages pour les travailleurs indépendants dans les coopératives sont 49 % inférieurs (601,2 €/mois) à ceux des travailleurs salariés des entreprises de viande	
Indemnités de licenciement	Pas de couverture	Dépend si la cause du licenciement est objective ou non
Fonds de garantie salariale	Pas de couverture	Couvert
Retraite	Dépend des cotisations versées à la Sécurité sociale. La moyenne actuelle serait d'environ 712,97 €/mois (12 paies)	Dépend des cotisations versées à la Sécurité sociale. La moyenne actuelle serait de 1 214,34 €/mois (12 paies)
	Les pensions des travailleurs indépendants dans les coopératives sont 41 % inférieures (501,37 €/mois) aux pensions des travailleurs salariés des entreprises de viande	
Période d'essai	6 mois	2 mois (pour la plupart des catégories)

	COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEURS	ENTREPRISES DE VIANDE
Horaires de travail	Horaires variables définis en fonction des besoins de l'entreprise cliente. Ils ont tendance à avoir les pires périodes de travail (nuit, week-end) et n'ont pas de pauses rémunérées pendant les heures de travail. Souvent, la journée de travail prend fin une fois que le travail que l'entreprise de viande a prévu est terminé (plus de 8 heures par jour, sans que ces heures soient rémunérées comme des « heures supplémentaires »).	1 770 heures par an, maximum 9 heures par jour. Les entreprises disposent de 120 heures par an au maximum pour modifier les horaires journaliers (les allonger de 2 heures maximum ou les réduire de 3 heures maximum). Les pauses pendant le temps de travail sont reconnues et rémunérées.
Jours fériés rémunérés	Aucun (sauf pour les chefs d'équipe, mais jamais 30 jours)	30 jours par an
Congés payés	Tel qu'établi dans la Loi sur les coopératives (très sommaire). La plupart des congés ne sont pas rémunérés	Tel qu'établi dans le Statut des travailleurs plus toute amélioration de la convention collective
Formation :	Aucune.	Selon le plan de formation annuel de chaque entreprise
Représentation syndicale	Aucune.	Autorisée
Négociation collective	Aucune.	Autorisée

Source: Auteur, sur la base des documents suivants : Inspection provinciale du travail et de la sécurité sociale de Barcelone, *Informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en la empresa Servicarne* (O.S.: 8/0019368/16), du 2 juillet 2018, p. 39-62 et Comisiones Obreras Industria, « Rueda de prensa 27 de diciembre de 2017 ».

(*) Bien que les syndicats du secteur aient fourni des exemples de salaires des travailleurs des coopératives qui montrent des montants inférieurs à ceux-ci (ce que confirme également l'inspection du travail), les calculs salariaux (ristournes) des membres des coopératives ont été effectués sur la base des informations fournies par le conseil d'administration de la coopérative Servicarne. Les données faisant référence aux salaires dans les entreprises de viande se reportent aux salaires minimums inclus dans la convention collective du secteur, les salaires réels ayant tendance à être plus élevés.

(**) La comparaison ne tient pas compte des retenues à l'impôt sur le revenu, étant donné que les montants à déduire dépendent non seulement de la rémunération des travailleurs, mais aussi de la situation familiale/personnelle (jeunes enfants, type de ménage, autres revenus disponibles, etc.)

(***) Une couverture supplémentaire pour les accidents et la cessation d'activité n'est pas obligatoire pour les travailleurs indépendants dans les coopératives (la plupart n'ont pas tendance à la payer). Elle est toutefois prise en compte dans le calcul pour rendre la comparaison plus précise, sachant que les salariés sont couverts pour ces aléas.



SECTEUR DU PRET-A-PORTER

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE
SECTEUR DU PRET-A-PORTER :
LE CAS DE H&M AU BANGLADESH

Adoración Guamán - Université de Valence, Espagne

SECTION 1 :**CHAÎNES DE VALEUR MONDIALES ET DROITS DU TRAVAIL :
QUELQUES OBSERVATIONS**

L'industrie mondiale de l'habillement emploie jusqu'à 75 millions de personnes, en majorité des femmes. Le commerce lié à l'habillement représente plus de 2 860 milliards d'euros dans le monde (Parlement européen, 2017). Comme l'a fait remarquer la Commission européenne, l'UE est la principale destination des importations en raison de la taille du marché associée à des taux de consommation par habitant élevés. Les principaux exportateurs de vêtements des pays non membres de l'UE vers l'UE en 2019 sont, par ordre décroissant, la Chine (27 milliards d'euros, soit 32% du total des vêtements extracommunautaires), le Bangladesh (16 milliards, 19 %) et la Turquie (10 milliards, 12 %), suivis de l'Inde (5 milliards, 6 %), du Cambodge (4 milliards, 5 %), du Vietnam (plus de 3 milliards, 4 %), du Maroc et du Pakistan (3 milliards, 3 %).

La croissance de l'industrie mondiale de l'habillement est profondément liée à l'expansion des chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) ou des chaînes de valeur mondiales (CVM)⁴¹⁵. En effet, comme l'indique le rapport de l'OMC sur les chaînes de valeur mondiales (2019), « plus des deux tiers du commerce mondial passent par des chaînes de valeur mondiales (CVM), dans lesquelles la production traverse au moins une frontière, et généralement de nombreuses frontières, avant l'assemblage final ». Les CVM coordonnés par les sociétés transnationales (STN) représentent environ 80 % du commerce mondial.

Le concept de CVM a été introduit au début des années 2000. Les CVM sont généralement coordonnées par des sociétés transnationales (STN), le commerce transfrontalier des intrants et des extrants ayant lieu au sein de leurs réseaux de filiales, de partenaires contractuels et de fournisseurs de pleine concurrence. Ce concept permet de comprendre le comportement des sociétés transnationales, la fragmentation croissante de leur production entre les pays et les interconnexions de l'économie ainsi que la spécialisation des pays basée sur des tâches et fonctions commerciales plutôt que sur des produits spécifiques⁴¹⁶. En fragmentant ses productions à travers les CVM, les sociétés transnationales sont devenues de grandes entreprises flexibles et mobiles qui pratiquent intensivement la sous-traitance et l'externalisation.

Selon l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la croissance phénoménale du commerce lié aux CVM dans le monde au cours des deux dernières décennies a été alimentée par la réduction des coûts de transport et de communication et par la réduction des obstacles au commerce. On ne peut nier que l'émergence des chaînes de valeur mondiales a offert aux pays en développement de nouvelles possibilités d'intégration dans l'économie mondiale avec un impact crucial sur l'emploi. Cependant, les principales études sur la question reconnaissent également que malgré les bénéfices en matière de commerce et d'investissement, y compris le nombre d'emplois créés, ce phénomène a contribué à des effets redistributifs qui signifient que « les retombées du commerce n'ont pas bénéficié à tous »⁴¹⁷.

⁴¹⁵ L'OIT utilise le terme de « chaîne de valeur mondiale ». Il fait référence à « l'organisation transfrontalière des activités nécessaires pour produire des biens ou fournir des services, depuis l'utilisation d'intrants jusqu'à la commercialisation en passant par différentes phases de conception, de fabrication et de livraison. Cette définition englobe l'investissement direct étranger (IDE) réalisé par des entreprises multinationales (EMN) dans les filiales qu'elles détiennent à 100 % ou dans des coentreprises dans lesquelles elles sont directement parties à la relation de travail. Elle recouvre également un modèle d'approvisionnement international qui tend à se généraliser aujourd'hui et en vertu duquel la participation des entreprises donneuses d'ordre est définie par des arrangements contractuels, ou parfois des accords tacites, conclus avec leurs fournisseurs et sous-traitants aux fins de la fourniture de biens, d'intrants et de services ». OIT, Rapport IV. Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Conférence internationale du travail 105e session, 2016. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf.

Les documents de l'Union européenne utilisent le terme « chaîne de valeur ». Il décrit l'ensemble des activités que les entreprises et les travailleurs exercent pour apporter un produit/bien ou un service de sa conception à son utilisation finale et au-delà. Cela comprend des activités telles que la conception, la production, le marketing, la distribution et l'assistance au consommateur final. Une chaîne de valeur peut être contenue dans une seule zone géographique ou même dans une seule entreprise (pensez à un fruit qui est cultivé, conditionné, vendu et consommé dans un seul pays). Une chaîne de valeur mondiale est divisée entre plusieurs entreprises et espaces géographiques. Par exemple, un ordinateur utilise la main-d'œuvre et les matériaux de plusieurs fournisseurs dans différents pays, est assemblé dans un autre pays, a été conçu et sera finalement vendu dans d'autres endroits. L'initiative CVM cherche à comprendre les chaînes de valeur qui sont divisées entre plusieurs entreprises et réparties sur plusieurs sites, d'où le terme « chaîne de valeur mondiale ». Commission européenne, Sustainable garment value chains through EU development action. Document de travail des services de la Commission 24.4.2017 SWD (2017) 147 final, Bruxelles, 2017.

⁴¹⁶ De Backer, K., Miroudot, S. (2014) *Mapping Global Value Chains, Série de documents de travail. N° 1677 / Mai 2014. Banque centrale européenne* Disponible sur : <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1677.pdf>

⁴¹⁷ OCDE (2019) Rapport sur le développement des chaînes de valeur mondiales. Disponible sur : <https://www.oecd.org/dev/Global-Value-Chain-Development-Report-2019-Technological-Innovation-Supply-Chain-Trade-and-Workers-in-a-Globalized-World.pdf>

En effet, la stratégie de structuration de la production sur de longues chaînes de valeur vise d'autres objectifs difficilement compatibles avec la promotion d'un travail décent. La structure des CVM permet aux STN de transférer à la baisse les coûts, les risques, les obligations et les responsabilités, tout en concentrant les principaux avantages au niveau de la société mère⁴¹⁸. Elle leur permet également de tirer parti de la diversité des normes du travail et des conditions d'emploi et, par conséquent, la stratégie de dumping des droits sociaux, environnementaux et humains peut être utilisée par les entreprises pour réduire les coûts sociaux (main-d'œuvre) ou environnementaux et ainsi augmenter leurs bénéfices⁴¹⁹.

En outre, et c'est un point essentiel, dans la plupart des cas, la production est sous-traitée à un grand nombre de petites et moyennes entreprises (PME), généralement situées dans des zones franches ou des zones économiques spéciales (ZES) dans les pays en développement. Ces zones offrent « des incitations fiscales, un allègement des tarifs et droits de douane ; des réglementations favorables aux entreprises en matière d'accès à la terre, de permis et de licences ou de règles d'emploi ; ainsi qu'une rationalisation et une simplification des procédures administratives »⁴²⁰. Comme l'a fait remarquer la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), « nous constatons une croissance explosive de l'utilisation des zones économiques spéciales (ZES) comme instruments politiques clés en vue d'attirer les investissements pour le développement industriel ». Selon cette organisation, il existe aujourd'hui quelque 5 400 zones dans 147 économies, contre environ 4 000 il y a cinq ans, et plus de 500 nouvelles ZES sont actuellement en projet⁴²¹.

Évidemment, cette déterritorialisation conduit à contourner et passer outre les réglementations du travail, une conséquence qui peut être recherchée par les STN. En structurant les CVM, les STN peuvent également chercher à échapper aux cadres réglementaires établis et aux juridictions régissant les questions sociales, environnementales, fiscales et autres, ainsi qu'aux mécanismes de garantie des droits, qui sont encore élaborés à l'échelle nationale. Cette stratégie exempte non seulement les STN de la législation nationale, mais elle permet également aux sociétés mères d'éviter les obligations qui peuvent découler des activités des syndicats, notamment les conventions collectives. Ainsi, toutes ces pratiques relèvent du vaste concept assez vague de dumping, généralement considéré comme social ou fiscal, mais tout aussi applicable tant à l'environnement qu'aux droits de l'homme.

Certains chercheurs ont décrit le phénomène et l'impossibilité actuelle de réglementer les CVM (et donc les activités des sociétés transnationales) comme un « déficit de gouvernance »⁴²². En effet, en termes de réglementation et de responsabilités, les CVM constituent une sorte d'« angle mort » juridique où ni les institutions nationales et internationales ni les mécanismes légaux ne sont capables de réglementer les principaux sujets de l'économie mondiale actuelle. De plus, il est déjà évident que l'aménagement de cet « angle mort » peut être l'un des objectifs poursuivis par les STN en matière de « déterritorialisation » et de « décentralisation ». D'une part, la structure même des CVM leur permet (aux sociétés mères) d'échapper au pouvoir de tout État d'appliquer des sanctions au-delà de sa propre juridiction ; d'autre part, la capacité des STN à déplacer leur production à la recherche des normes les moins élevées en matière de protection des droits de l'homme au sens large, oblige les États, en particulier les plus faibles, à opter pour un nivellement par le bas permanent dans leur lutte concurrentielle pour attirer les investissements étrangers. Si nous ajoutons l'emprise des intérêts commerciaux⁴²³, l'incapacité de l'État à respecter, promouvoir et protéger les droits de l'homme ne fait aucun doute.

La chaîne de valeur de l'habillement est l'un des modèles de production les plus complexes au monde⁴²⁴. Ce marché mondial est porté par de grands acheteurs, tels que des fabricants, des détaillants et des marques, mettant en place des réseaux d'approvisionnement et de production décentralisés et à multiples niveaux dans divers pays, et bien souvent dans des pays en développement.

⁴¹⁸ OIT, Rapport IV. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, op. cit.

⁴¹⁹ Guamán Hernández, A., Luque González, A. (2019) « Cadenas de suministro, Derechos Humanos, Empresas Transnacionales e industria textil: de los AMI a un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante » Cuadernos de relaciones laborales, Vol. 37, n° 2, 2019 (Numéro consacré à : La numérisation, la robotisation, le travail et la vie), p. 393-418 ; Guamán, A., González, G., (2018) « Empresas Transnacionales y Derechos Humanos » Bomarzo, Albacete ; Guamán, A. (2020) « The corporate architecture of impunity: Lex Mercatoria, market authoritarianism and popular resistance », State of Power 2020, TNI. Disponible sur : <https://www.tni.org/en/stateofpower2020>

⁴²⁰ CNUCED, Rapport sur l'investissement dans le monde (2019) https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2019_overview_fr.pdf

⁴²¹ Ibidem

⁴²² OIT, *Workplace compliance in global supply chains* (2016) Département des politiques sectorielles, Genève : ILO, 2016.

⁴²³ Commission européenne, *Sustainable garment value chains through EU development action. Document de travail des services de la Commission* 24.4.2017 SWD (2017) 147 final, Bruxelles, 2017. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1677.pdf>

⁴²⁴ Nous utilisons indistinctement le mot « habillement » ou « vêtement ».

Il est de notoriété publique que le secteur de l'habillement représente un important moteur économique créateur d'emploi dans de nombreux pays à faible revenu. Ce secteur offre des opportunités d'emploi à quelque 60 millions de travailleurs dans le monde⁴²⁵ et contribue fortement aux revenus d'exportation, soutenant l'industrialisation orientée vers les exportations. Toutefois, il est également vrai que cette contribution repose sur la « stratégie de dumping social » mentionnée précédemment. À cet égard, la Commission européenne a reconnu que la production de vêtements a principalement lieu là où la protection assurée par des cadres juridiques et réglementaires est faible, voire inexistante, et que le secteur fait face à des problèmes structurels persistants « liés à la fragmentation de la production à forte intensité de main-d'œuvre et peu qualifiée dans de nombreuses usines et sites internationaux »⁴²⁶.

Il convient de rappeler que l'industrie mondiale de l'habillement a été réglementée par l'Accord multifibres (1974) qui a attribué des quotas d'exportation aux pays en développement⁴²⁷ et a pris fin en 2005. Le contexte hyperconcurrentiel après la fin des quotas a accru les asymétries entre les acheteurs et les fournisseurs, et exacerbé les pratiques d'achat prédatrices, la pression sur les prix et les délais et d'autres pratiques d'approvisionnement qui ont encouragé le travail informel⁴²⁸, « les bas salaires en dessous des "salaires décents", l'absence de contrats réguliers, les horaires de travail élevés, la traite des êtres humains, le travail forcé, le travail des enfants, l'absence d'application de la négociation collective et de la liberté d'association, la sécurité déficiente des installations, l'impact néfaste des produits chimiques dangereux utilisés dans la production de vêtements et, de manière générale, le faible niveau de protection de la sécurité et de la santé au travail, la position précaire de nombreuses femmes employées dans l'industrie, ou l'utilisation non durable des ressources et la mauvaise gestion de l'eau, de l'énergie et des déchets »⁴²⁹.

Par ailleurs, les pratiques telles que la sous-traitance multiple sont largement répandues. La sous-traitance complique les efforts visant à maîtriser les conditions de production et de travail car ces sous-traitants plus petits peuvent être informels et non immatriculés⁴³⁰.

L'un des sujets les plus récents concerne l'impact de « l'automatisation » dans l'industrie de l'habillement. L'OIT et l'OMC affirment que l'utilisation de la robotique dans ce secteur est restée faible. Des éléments de preuve viennent étayer cette affirmation. Le plus important est que « les structures de coûts actuelles des opérateurs de machines à coudre sont souvent encore plus avantageuses pour les employeurs »⁴³¹. L'industrie de l'habillement « a toujours été un vivier de main-d'œuvre à bas coût à l'échelle mondiale, la pollution n'est pas un problème, et si la tâche est répétitive elle change souvent »⁴³².

Les sections suivantes sont consacrées à l'analyse des principales caractéristiques des relations de travail dans l'industrie du prêt-à-porter, en se concentrant sur une entreprise spécifique (le groupe H&M) et un seul pays, le Bangladesh. L'objectif premier est d'évaluer les pratiques de sous-traitance et leur impact sur le droit du travail et d'examiner le cadre juridique existant ainsi que les outils et dispositifs qui ont été mis en place pour améliorer les conditions de travail et renforcer la responsabilité des entreprises. À cette fin et comme objectifs secondaires, cette étude vise à évaluer les pratiques particulières de sous-traitance et le cadre organisationnel de H&M ; le cadre juridique applicable à l'entreprise et à ses pratiques (principalement au Bangladesh) ; la composition de la main-d'œuvre et ses conditions de travail ; les principales stratégies mises en œuvre au niveau national et principalement international par les syndicats et les mouvements sociaux afin de dénoncer les abus, d'obtenir de meilleures conditions d'emploi et de défendre les droits des travailleurs ; et enfin la responsabilité effective de la société mère concernant les abus commis tout au long de sa chaîne de valeur mondiale et le rôle des autorités publiques, tant nationales que supranationales.

⁴²⁵ OIT-ACTRAV « Trade Unions in Bangladesh: Promoting Safe and Healthy Workplaces in the Ready Made Garment (RMG) Sector ». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_615874.pdf

⁴²⁶ Commission européenne, *Sustainable garment value chains through EU development action. Document de travail des services de la Commission* 24.4.2017 SWD (2017) 147 final, Bruxelles, 2017. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1677.pdf>

⁴²⁷ Arrangement concernant le commerce international des textiles, plus connu sous le nom d'Accord multifibres (AMF), a été adopté en 1973. Régi par l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), l'AMF a été renouvelée trois fois.

⁴²⁸ Anner, M. (2019) « Les pratiques d'achat prédatrices dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de la confection : effet sur les conditions de travail et d'emploi en Inde », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 158.

⁴²⁹ Commission européenne, *Sustainable garment value chains through EU development action. Document de travail des services de la Commission* 24.4.2017 SWD (2017) 147 final, Bruxelles, 2017. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1677.pdf>

⁴³⁰ Commission européenne, *Sustainable garment value chains through EU development action. Document de travail des services de la Commission* 24.4.2017 SWD (2017) 147 final, Bruxelles, 2017.

⁴³¹ OIT (2018) *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018*, Bureau international du travail, Genève. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

⁴³² Rapport sur le développement des chaînes de valeur mondiales (2019) <https://www.oecd.org/dev/Global-Value-Chain-Development-Report-2019-Technological-Innovation-Supply-Chain-Trade-and-Workers-in-a-Globalized-World.pdf>

SECTION 2 :**HENNES & MAURITZ (H&M)**

Hennes & Mauritz (H&M) est un détaillant de vêtements fondé en 1947 en Suède. En 2018, H&M a réalisé 19,89 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Le groupe H&M se définit comme « employeur de 177 000 collaborateurs » dans 59 pays, avec 4 968 magasins dans 71 marchés et des pratiques de commerce électronique dans 47 marchés⁴³³. En outre, selon le rapport sur le développement durable (2018), H&M « contribue » à créer 1,6 million d'emplois dans le monde, parmi ses fournisseurs.

2.1. Une brève description

Tous les produits vendus par H&M sont fabriqués dans 4 317 usines de fournisseurs⁴³⁴ situées dans le monde entier selon la liste des fournisseurs du Groupe H&M (février 2020⁴³⁵). L'entreprise ne possède aucune usine et tous ses fournisseurs sont « indépendants » et situés, principalement, dans des pays où les normes de travail sont faibles. Les fournisseurs sont répartis dans trois catégories différentes⁴³⁶.

Les usines du Groupe H&M de premier rang sont soit détenues (réalisant généralement la fabrication finale) soit sous-traitées (effectuant généralement des tâches spécifiques telles que le lavage ou la teinture) par les fournisseurs.

Selon la liste mentionnée précédemment⁴³⁷, 3 986 usines sont des fournisseurs de premier rang et représentent 100 % du volume des produits commerciaux fabriqués pour le groupe H&M. En outre, l'entreprise a publié le nom de 331 usines de traitement de deuxième rang qui mettent à disposition des fournisseurs des tissus et des fils. Il s'agit de filatures et de tanneries représentant environ 65 % du volume de produits pour le groupe H&M⁴³⁸. Il y a 20 bureaux de production locaux, travaillant avec les fournisseurs, des experts en durabilité et des développeurs.

Ces usines (fournisseurs et sous-traitants produisant pour H&M) emploient environ 1,6 million de travailleurs⁴³⁹, dont 62 % de femmes.

Les pays ayant le plus grand nombre de producteurs fournisseurs (et donc de travailleurs) sont le Bangladesh, la Chine, l'Éthiopie, l'Inde, l'Indonésie, l'Italie, le Myanmar, le Portugal, le Pakistan, la Turquie ou le Vietnam. Les usines de traitement sont principalement situées dans ces mêmes pays⁴⁴⁰. Il convient de garder à l'esprit que l'Éthiopie, l'Inde, le Myanmar et la Turquie sont des pays qui ont été mentionnés en tant que cas individuels dans le rapport 2018 de la Commission de l'application des normes⁴⁴¹, en raison de leur violation de certaines

⁴³³ Rapport de H&M sur le développement durable (2018)

⁴³⁴ H&M définit les partenaires commerciaux comme toute entreprise qui nous fournit des biens et/ou services, agit pour le compte de son activité ou collabore avec le Groupe. Cela signifie que les partenaires commerciaux comprennent les fournisseurs (commerciaux et non commerciaux), les distributeurs, les consultants, les propriétaires, les agents, les prestataires de services et les organisations. Le plus grand groupe de partenaires commerciaux est celui des fournisseurs de biens commerciaux. Rapport de H&M sur le développement durable (2018)

⁴³⁵ H&M, liste des fournisseurs. Disponible sur : <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html#cm-menu>

⁴³⁶ Les catégories sont : platine ou or. Ils sont les partenaires stratégiques et les fournisseurs privilégiés. Ils fabriquent environ 60 % des produits du Groupe H&M. « Ils bénéficient de partenariats à long terme comprenant des mesures incitatives telles que la planification conjointe des capacités jusqu'à cinq ans. (...) Seuls les fournisseurs les plus performants dans tous les domaines, y compris celui de la durabilité, peuvent devenir de tels partenaires stratégiques ». Argent : les fournisseurs de cette catégorie sont des fournisseurs avec lesquels le Groupe entretient des relations durables et étroites. Le Groupe leur fournit par exemple une planification conjointe des capacités jusqu'à un an. Les autres entreprises sont des fournisseurs et des usines qui viennent de commencer à travailler avec H&M (depuis moins d'un an) ou avec lesquels le Groupe vient de passer une commande test. Cela inclut également les fournisseurs qui fabriquent des produits que H&M commande très rarement et qui ne peuvent donc pas établir de relations à long terme et où, par conséquent, l'influence du Groupe est plus faible. H&M, liste des fournisseurs. Disponible sur : <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html#cm-menu>

⁴³⁷ H&M, liste des fournisseurs. Disponible sur : <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html#cm-menu>

⁴³⁸ H&M, carte des fournisseurs. Disponible sur : <https://hmgroupp.com/sustainability/people/Suppliermap.html>

⁴³⁹ Rapport 2018 de H&M sur le développement durable (p. 65), qui indique que ces emplois sont créés chez les fournisseurs de premier et deuxième rangs. La comparaison de ces données et du rapport 2014 de H&M sur le développement durable (p. 10) montre que les données n'ont pas changé entre 2014 et 2018. Il n'y a pas plus de travailleurs mais il y a plus de production.

⁴⁴⁰ Avec les données de 2015, la conformité des fournisseurs divise les pays de production par région : Extrême-Orient : Cambodge, Chine, Corée du Sud, Indonésie, Myanmar, Taiwan, Thaïlande, Vietnam. Asie du Sud : Bangladesh, Inde, Pakistan, Sri Lanka. Région EMEA : Allemagne, Bulgarie, Danemark, Égypte, Espagne, Estonie, États-Unis, Éthiopie, France, Grande-Bretagne, Grèce, Italie, Kenya, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Suède, Tunisie, Turquie. Voir H&M, Conformité des fournisseurs. Disponible sur <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-compliance.html>

⁴⁴¹ Conférence internationale du travail, Rapport de la Commission de l'application des normes, 108e session, Genève, juin 2019. Disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711293.pdf

normes de l'OIT telles que la convention n° 138 sur l'âge minimum (pour l'Éthiopie) ; la convention n° 181 sur l'inspection du travail, 1947 (pour l'Inde) ; la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 (pour le Myanmar) ; ou la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la négociation collective, 1948 (pour la Turquie). En outre, le Bangladesh a, entre autres, fait l'objet de quelques observations récentes de la part de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)⁴⁴² qui seront expliquées dans les sections suivantes.

2.2. Politiques internes de durabilité du Groupe H&M : principales actions et résultats selon les données publiées par H&M

« Nous travaillons avec nos fournisseurs pour réaliser notre ambition selon laquelle tous les intervenants de notre chaîne d'approvisionnement ont accès à un emploi équitable. Bien que le concept d'emploi équitable semble simple, de nombreux marchés de production où nous sommes présents sont des pays en développement et soit ils ne disposent pas de la législation qui rendrait les emplois équitables accessibles à tous soit ils sont confrontés à des défis pour la mettre en œuvre. Cela crée un enjeu à l'échelle du secteur. Le groupe H&M représente directement 1,6 million d'emplois, et l'industrie textile a aidé de nombreuses personnes et de nombreux pays à sortir de la pauvreté. Le groupe H&M travaille depuis de nombreuses années pour s'assurer que tous les emplois au sein de notre chaîne d'approvisionnement sont des emplois équitables »⁴⁴³

Pour devenir fournisseur (partenaire commercial du groupe H&M⁴⁴⁴), les entreprises doivent signer deux documents principaux, le Code d'éthique⁴⁴⁵ qui a remplacé le précédent Code de conduite le 1er février 2016, et l'Engagement en matière de durabilité⁴⁴⁶. Toutes les usines de première catégorie sont couvertes par ces deux engagements⁴⁴⁷.

Le Code de conduite porte principalement sur la fraude et la corruption. L'engagement en matière de durabilité est le document qui traite des conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement de H&M. Il définit certaines « exigences et ambitions » qui s'appliquent à la sous-traitance et au travail à domicile pour produire des biens ou des services pour H&M. Ces exigences comprennent la santé et la sécurité, la discrimination, la diversité et l'égalité, l'emploi reconnu, les salaires et avantages sociaux équitables, les horaires de travail, la liberté syndicale et la négociation collective, le travail des enfants et des jeunes, ainsi que le travail forcé, sous contrainte, en prison et illégal⁴⁴⁸. Le compromis exige également que les sous-traitants signalent les lieux de production et de services pour H&M.

Selon le document, qui doit être signé par les deux parties, H&M se réserve le droit de demander aux partenaires commerciaux des données de performance en matière de durabilité et d'effectuer des visites inopinées dans les installations. Par ailleurs, les sous-traitants peuvent également faire l'objet « d'évaluations réalisées par des évaluateurs représentant des organisations dont H&M est membre ». Cependant, H&M pourrait concéder une dérogation à l'évaluation, aux visites inopinées et/ou à la communication directe des données de performance en matière de durabilité. Le document ne fournit aucune raison particulière à cette possible exception. Le document précise également que « la non-transparence est considérée comme une violation du présent engagement en matière de durabilité. Le refus de coopérer ou les violations du présent engagement en matière de durabilité et/ou de la législation locale peuvent entraîner une réduction des activités et, en définitive, la rupture de la relation commerciale avec H&M ».

⁴⁴² Commentaires adoptés par la CEACR concernant le Bangladesh. Disponible sur https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103500

⁴⁴³ Rapport de H&M sur le développement durable (2018). Le rapport précise que ces emplois sont créés chez les fournisseurs de premier et deuxième rangs.

⁴⁴⁴ H&M définit les partenaires commerciaux comme toute entreprise qui leur fournit des biens et/ou des services, agit pour le compte de son activité ou collabore avec le Groupe. Cela signifie que les partenaires commerciaux comprennent les fournisseurs (commerciaux et non commerciaux), les distributeurs, les consultants, les propriétaires, les agents, les prestataires de services et les organisations. Le plus grand groupe de partenaires commerciaux est celui des fournisseurs de biens commerciaux. Selon H&M, 100 % d'entre eux ont signé le Code d'éthique. Rapport de H&M sur le développement durable (2018)

⁴⁴⁵ Code d'éthique – Engagement des partenaires commerciaux. Disponible sur <https://hmgroupp.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/Politiques/Code%20of%20Ethics%20-%20Business%20Partners.pdf>

⁴⁴⁶ Engagement en matière de durabilité, partenaires commerciaux de H&M. Disponible sur https://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf

⁴⁴⁷ H&M, Conformité des fournisseurs. Disponible sur <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-compliance.html>

⁴⁴⁸ Engagement en matière de durabilité, Partenaires commerciaux de H&M, *op. cit.*

Le document décrit certaines exigences (voir Annexe A) relatives aux questions suivantes : santé et sécurité ; discrimination, diversité et égalité ; emploi reconnu ; salaires et avantages sociaux équitables ; horaires de travail ; liberté syndicale et négociation collective ; travail des enfants et des jeunes ; travail forcé, sous contrainte, en prison et illégal. Concernant ces conditions, le compromis établit que « H&M n'accepte pas que les exigences minimales (marquées en gras ci-dessus) ne soient pas respectées. Si nous décelons un cas de non-conformité, nous effectuons un suivi et des analyses approfondis de chaque cas individuel ».

Selon le rapport sur le développement durable, la conformité aux exigences susmentionnées est suivie par le biais du Programme de partenariat à impact durable (SIPP), qui est intégré dans les revues régulières des fournisseurs. Il s'articule autour de cinq composantes majeures : exigences minimales, vérification, auto-évaluation, validation, renforcement des capacités et traitement des dossiers⁴⁴⁹. Cependant, la conformité des fournisseurs qui est actuellement publiée sur le site web, utilise les données de 2015 et applique l'ancien système d'audit (sans information sur les personnes qui effectuent les processus de vérification)⁴⁵⁰.

Selon l'entreprise, les résultats obtenus avec l'ancienne méthodologie sont extrêmement positifs. Pour l'Asie du Sud, le respect de toutes les exigences est en moyenne de 90,6 % et de 100 % en ce qui concerne les exigences relatives au travail des enfants, au travail forcé et aux jeunes travailleurs.

Certains résultats doivent être lus avec attention. L'exigence fondamentale (avec l'ancienne méthodologie) était indiquée dans la question « Les travailleurs de l'usine sont-ils libres d'adhérer à un syndicat ou d'en créer un ? », qui a obtenu 100 % de réponse positive. Cependant, la réponse aux questions « Y a-t-il un syndicat représenté dans l'usine ? » ou « L'usine est-elle couverte par une convention collective ? » n'était affirmative que dans, respectivement, 6 % et 3 % des cas pour l'Asie du Sud. L'Extrême-Orient et l'Europe ont un ratio plus élevé.

H&M a publié que, selon les données validées par les équipes de chaque pays, 370 usines de fabrication ont déclaré la présence d'un syndicat approuvé par les travailleurs, et 1 342 ont fait état d'un ou de plusieurs comités des travailleurs indépendants fin 2019⁴⁵¹. Ces chiffres sont supérieurs aux pourcentages publiés dans le rapport sur le développement durable, probablement parce que parmi les 4 317 fournisseurs de H&M, ceux situés en Europe et en Extrême-Orient bénéficient d'une meilleure présence syndicale.

Toutefois, le rapport du Groupe sur le développement durable contient également les informations suivantes :

- « L'objectif fixé en 2013 était de disposer d'ici 2018 de programmes de dialogue social au sein des usines des fournisseurs couvrant 50 % du volume de production. Cet objectif a été dépassé. Aujourd'hui, 73 % du volume de production du groupe est fabriqué dans des usines qui bénéficient de représentants des travailleurs démocratiquement élus. Cela concerne 594 usines et environ 840 000 travailleurs »⁴⁵².
- « Nos programmes de relations industrielles et de dialogue social ont concerné 594 usines en 2018 (458 en 2017 ; 290 en 2016 ; 132 En 2015). Nos programmes de 2018 ont été mis en œuvre dans des usines en Chine, au Bangladesh, au Cambodge, en Inde, en Indonésie, en Turquie, en Éthiopie, au Myanmar, au Pakistan et au Vietnam. Au total, ces programmes ont concerné 840 000 travailleurs⁴⁵³ ».
- « Les usines produisant 73 % de notre volume de produits ont instauré une représentation démocratique des travailleurs »⁴⁵⁴.

100 % des usines de ses fournisseurs de premier rang au Bangladesh disposaient d'une représentation des travailleurs démocratiquement élue en décembre 2017.

Comme nous le verrons plus tard, seulement 3,5 à 4 % des usines de prêt-à-porter au Bangladesh sont syndiquées⁴⁵⁵ et il existe encore un certain nombre de défis d'ordre pratique, politique et juridique qui empêchent

⁴⁴⁹ Rapport de H&M sur le développement durable (2018)

⁴⁵⁰ Rapport sur la conformité des fournisseurs (données 2015, consulté en mars 2020) <https://web.archive.org/web/20181004152358/http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-compliance.html>

⁴⁵¹ H&M, liste des fournisseurs. Disponible sur (consulté en mars 2020) : <https://hmgroupp.com/sustainability/leading-the-change/supplier-list.html>

⁴⁵² Rapport de H&M sur le développement durable (2018), p. 70.

⁴⁵³ H&M, Rapport annuel, 2018

⁴⁵⁴ Ibidem

⁴⁵⁵ OIT-ACTRAV « Trade Unions in Bangladesh: Promoting Safe and Healthy Workplaces in the Ready Made Garment (RMG) Sector ». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_615874.pdf

les travailleurs d'exercer leur pleine liberté syndicale. On peut donc se demander si, avec ce faible taux de présence syndicale, toutes les usines des fournisseurs de premier rang de H&M au Bangladesh bénéficiaient réellement d'une représentation des travailleurs démocratiquement élue, c'est-à-dire de représentants syndicaux.

Concernant les horaires de travail et la question « Les horaires de travail réguliers restent-ils dans les limites légales ? », 95 % des travailleurs (pour l'Asie du Sud) ont répondu par l'affirmative, mais lorsqu'il s'agit des heures supplémentaires mensuelles ce chiffre chute à 17 %⁴⁵⁶.

En ce qui concerne les salaires, la question « Le salaire de base correspond-il au moins au salaire minimum légal pour les horaires de travail réguliers ? » obtient 99 % de réponses positives. Cependant, le document montre également que les réponses positives s'agissant du paiement des heures supplémentaires et des cotisations à la sécurité sociale sont inférieures à, respectivement, 88 % et 80 %. Enfin, même si la question « Toutes les exigences de base en matière de sécurité sont-elles respectées ? » a un taux de conformité de 100 %, la question de suivi « Toutes les exigences supplémentaires en matière de sécurité sont-elles respectées ? » affiche un taux de conformité de seulement 37 %⁴⁵⁷.

Concernant les salaires, en 2013, le Groupe s'est engagé à contribuer à une transition durable vers des « salaires décents et équitables » pour les travailleurs du textile et a défini sa feuille de route pour un salaire décent et équitable, avec certains objectifs fixés pour 2018.⁴⁵⁸

Le rapport sur le développement durable (2018) indique que « l'objectif fixé en 2013 était que les usines des fournisseurs couvrant 50 % du volume de production aient mis en place des systèmes de gestion des salaires améliorés d'ici 2018. Cet objectif a été dépassé. Aujourd'hui, 67 % du volume de produits est fabriqué dans des usines qui ont mis en œuvre de meilleurs systèmes de gestion des salaires. Cela concerne 500 usines et environ 635 000 travailleurs »⁴⁵⁹. Ces données ont été révisées par l'Ethical Trading Initiative (ETI) et d'autres ONG, qui ont remis en question l'analyse et les résultats présentés par H&M (nous reviendrons sur ce point dans les sections suivantes).

Le rapport sur le développement durable soutient également que « le seul moyen durable et viable d'obtenir des augmentations substantielles et suffisantes du salaire minimum pour tous les travailleurs passe par des négociations équitables entre travailleurs, syndicats et employeurs ». Ainsi, H&M ne fonde pas sa politique sur l'application obligatoire de niveaux de salaire spécifiques définis par la marque mondiale mais soutient (prétendument) la négociation au niveau de l'industrie. Ainsi, « au lieu d'imposer des niveaux de salaire spécifiques, les marques doivent s'assurer que nos pratiques d'achat favorisent le paiement d'un salaire minimum et permettent la négociation collective. Les marques doivent également plaider cette cause auprès des gouvernements car ils ont la capacité de définir le cadre juridique nécessaire, garantissant le droit à la liberté syndicale et permettant la négociation collective »⁴⁶⁰.

Ces données ont fait l'objet de critiques de la part de différentes organisations et campagnes comme la Clean Clothes Campaign (ci-après CCC), qui sera commentée dans les sections suivantes.

Il est important de rappeler que H&M s'assure que la négociation des prix avec les fournisseurs a lieu « en mettant de côté le coût de la main-d'œuvre »⁴⁶¹. Cela signifie, selon le rapport, que H&M exclut le coût de la main-d'œuvre de ses négociations des prix auprès des fournisseurs.

⁴⁵⁶ Ibidem

⁴⁵⁷ Ibidem

⁴⁵⁸ À propos de la stratégie : Ethical Trading Initiative, Examen de la feuille de route du groupe H&M pour un salaire décent et équitable. Décembre 2018. Disponible sur : https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI-HM%20FLWR%20Review_0.pdf

⁴⁵⁹ H&M, Rapport sur le développement durable, p. 70

⁴⁶⁰ H&M, Rapport sur le développement durable, p. 74

⁴⁶¹ Ibidem, p. 76

SECTION 3 :

SECTEUR DU PRÊT-À-PORTER AU BANGLADESH : LE CAS DE H&M

Le développement économique au Bangladesh a suivi une trajectoire néolibérale depuis l'imposition de mesures d'ajustement structurel au cours des années 1980⁴⁶². L'insertion dans les chaînes de valeur mondiales, la promotion des zones franches industrielles pour l'exportation et le soutien à l'expansion du secteur du prêt-à-porter, ainsi que le maintien de salaires de misère et de faibles normes en matière de droit du travail⁴⁶³ ont été un instrument pour parvenir à ce « développement »⁴⁶⁴.

Les zones franches industrielles pour l'exportation (ZFI) se sont révélées essentielles pour attirer les investissements étrangers et renforcer la croissance de notre secteur⁴⁶⁵. L'autorité bangladaise en charge des dites zones (Bangladesh Export Processing Zone Authority) a été créée en 1980, et deux ZFI ont été instaurées, à Chittagong et Dhaka, en 1983 et 1993. Aujourd'hui, le pays compte neuf ZFI et seules les industries orientées à 100 % vers les exportations ont le droit d'y installer une usine.

Profondément lié à ces ZFI, le secteur de l'habillement a commencé à croître à la fin de 1982, alors qu'il n'y avait que 384 usines de vêtements dans le pays. En 2013, le nombre d'usines a atteint 5 876, avant de chuter à 4 621 en 2019⁴⁶⁶.

Outre les 4 621 usines de vêtements immatriculées, il a été estimé (selon les données de 2014) qu'il y avait au moins 2 000 sous-traitants non immatriculés au Bangladesh, rémunérant en dessous du salaire minimum sans quasiment aucun respect des codes de conduite ni même des réglementations locales et nationales »⁴⁶⁷.

Au sein de ces usines, le secteur emploie environ 4,2 millions de travailleurs⁴⁶⁸ dans le pays⁴⁶⁹. Selon la Banque mondiale, environ 80 % des travailleurs du textile sont des femmes⁴⁷⁰. Les études récentes de l'OIT rendent compte d'un taux plus faible (55 à 60 % de femmes).

⁴⁶² Banerjee, S. B & Alamgir, F. (2018). *Contested Compliance Regimes in Global, Production Networks: Insights from the Bangladesh Garment Industry. Human Relations*

⁴⁶³ Par exemple, grâce à des réseaux de sous-traitants dans une chaîne d'approvisionnement, des polos fabriqués au Bangladesh pour 5,67 \$ pièce sont vendus au Canada par des détaillants internationaux pour 14 \$, certains travailleurs étant payés 12 cents pour chaque polo confectionné. Voir Saxena, S., Labowitz, S. (2015) Monitoring working conditions at factories won't stop future tragedies, Contribution au quotidien The globe and mail, disponible sur : <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/monitoring-working-conditions-at-factories-wont-stop-future-tragedies/article25898737/>

⁴⁶⁴ Comme le disent Banerjee S.B. et Alamgir, F. dans les 70 dernières années, « le régime militaire du pays a introduit des réformes politiques et économiques de grande envergure et a lancé d'importants projets d'infrastructure. Un élément clé de la politique industrielle du pays a été le développement du secteur privé et la croissance orientée vers les exportations et, par conséquent, le secteur du prêt-à-porter a augmenté rapidement dans les décennies qui ont suivi ». Banerjee, S. B. et Alamgir, F. (2018). *Contested Compliance Regimes in Global, Production Networks: Insights from the Bangladesh Garment Industry. Human Relations*. Disponible sur : <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/19471/1/HRfinal.pdf>

⁴⁶⁵ Debapriya Bhattacharia (1998) « Export processing zones in Bangladesh: Economic impact and social issues » Bangladesh Institute of Development Studies. Bureau international du travail, Genève. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_126103.pdf

⁴⁶⁶ Les données ont été publiées par l'Association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA), elles sont disponibles sur <http://www.bgmea.com.bd/home/pages/TradeInformation>

⁴⁶⁷ Labowitz, S., Baumann-Pauly, D. (2014), « Business as Usual is Not an Option Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza », Centre for Business and Human Rights. New York University Stern School of Business. Disponible sur https://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/con_047408.pdf

⁴⁶⁸ ACTRAV, *Trade Unions in Bangladesh: Promoting Safe and Healthy Workplaces in the Ready Made Garment (RMG) Sector*. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_615874.pdf. Certaines sources citent au moins 7 000 usines, y compris des usines d'exportation indirecte, et plus de 5 millions de travailleurs, par exemple Labowitz, S., Baumann Pauly, D. (2015). *Beyond the Tip of the Iceberg: Bangladesh's Forgotten Apparel Workers*. NYU STERN. Centre for Business and Human Rights. D'autres sources parlent de 4,4 millions de travailleurs, voir <https://rmgbd.net/2019/12/unilever-bgmea-to-improve-livelihoods-of-rmg-workers/>

⁴⁶⁹ Selon l'Enquête sur les forces de travail 2016-17, la population totale estimée du Bangladesh était de 161,3 millions, dont 80,3 millions de femmes. La population totale âgée de 15 ans ou plus vivant dans les zones urbaines atteignait 32,0 millions. Dans les zones rurales, la population totale âgée de 15 ans ou plus était de 77,1 millions. Le taux de participation au marché du travail était de 58,2 %, soit 80,5 % pour les hommes et 36,3 % pour les femmes. Le taux de participation de la population âgée de 15 ans ou plus par région était légèrement plus élevé dans les zones rurales (59,3 %) que dans les zones urbaines (55,7 %). Le ratio emploi-population s'élevait à 55,9 % (44 % pour les travailleurs indépendants et 39,09 % pour les employés), avec 78 % d'hommes et 34 % de femmes. 20 % de l'emploi se situait dans le secteur industriel. Et 47,6 % des travailleurs effectuaient plus de 50 heures de travail par semaine. Cf. : Bureau des Statistiques du Bangladesh (2018) Statistiques sur le travail au Bangladesh, une analyse empirique. Disponible sur <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/2047> ; et Bureau des Statistiques du Bangladesh (2018) Enquête sur les forces de travail (2016-2017). Disponible sur <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/2047/overview>

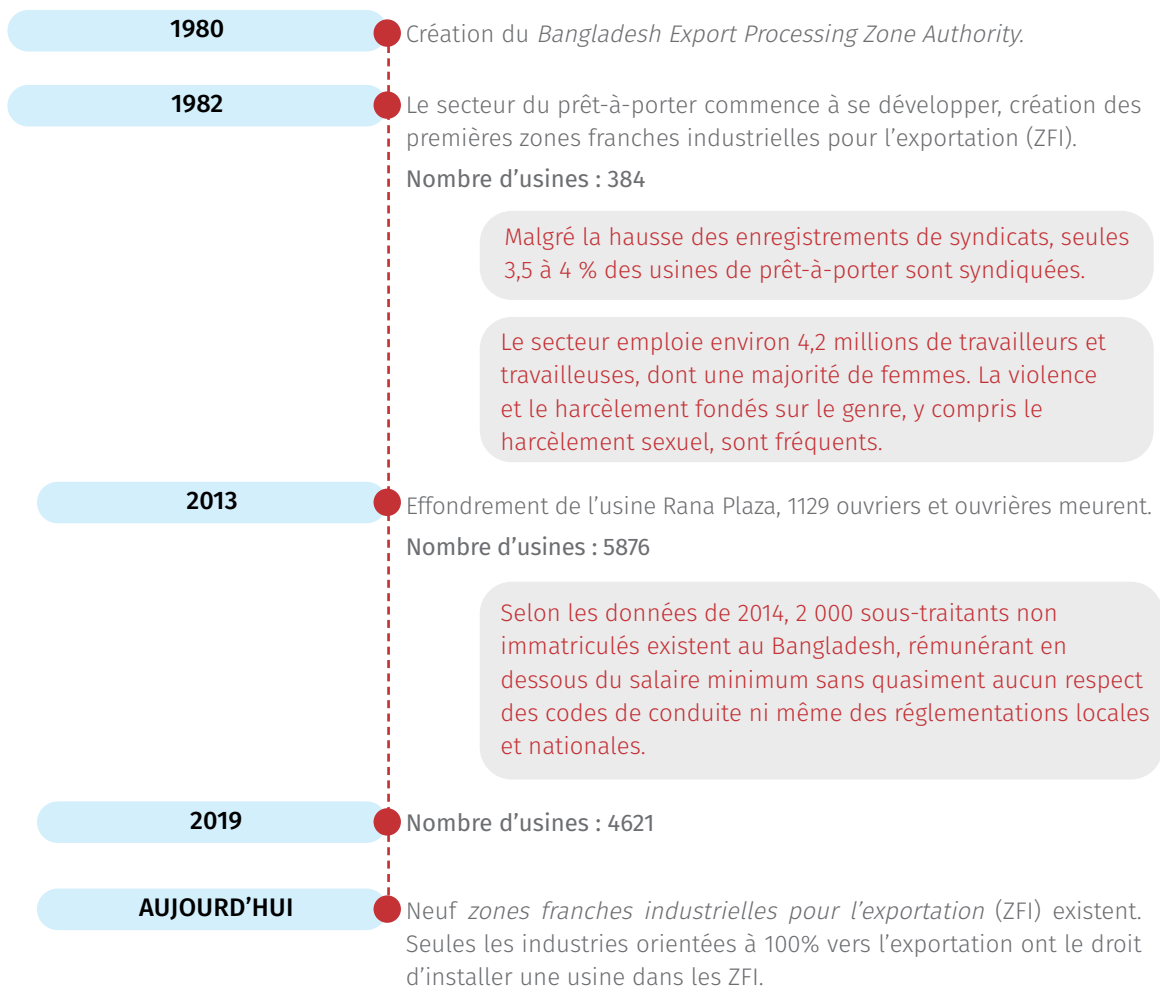
⁴⁷⁰ Comme l'a fait remarquer le rapport de la Banque mondiale, « les travailleuses du textile constituent un groupe très vulnérable, avec peu de systèmes de soutien en place mettant à leur disposition des formations adéquates ou des services sociaux. Pour ces femmes, leurs premiers mois en ville et à l'usine sont les plus dangereux, dissuadant de nombreuses femmes qui ont désespérément besoin de travail de rejoindre le secteur. » Banque mondiale. 2017. Bangladesh. Disponible sur <http://documents.worldbank.org/curated/en/375181507886096515/Bangladesh-Country-snapshot> ; dans la même ligne, Banerjee S.B. et Alamgir F. ont déclaré que « la migration des femmes des zones rurales vers les centres urbains et leur entrée dans les réseaux de production mondiaux représentent une nouvelle catégories de main-d'œuvre nécessitant de nouvelles formes de surveillance, sanctions et réglementation ainsi qu'une gradation des droits de citoyenneté ». Banerjee, S. B & Alamgir, F. (2018),

Il faut souligner que selon l'Enquête sur les forces de travail, environ 91 % de la population totale du Bangladesh travaille dans le secteur informel. Environ 82,1 % de la population active féminine travaille dans le secteur informel, contre environ 85 % de la population active masculine. Il est également fondamental de souligner que les syndicats représentent moins de 5 % de toutes les usines⁴⁷¹.

Le secteur du prêt-à-porter est désormais le plus gros contributeur aux recettes d'exportation du pays (il représente 75 à 80 %) et il est également le deuxième plus grand exportateur de prêt-à-porter après la Chine. Le Bangladesh est également le plus grand importateur de coton au monde, s'approvisionnant principalement aux États-Unis, en Inde, au Pakistan, en Australie et en Ouzbékistan⁴⁷².

Après la catastrophe du Rana Plaza, des initiatives internationales ont été mises en place, principalement sur les questions de sécurité. Parmi ces initiatives, il convient de mettre en avant le « Pacte sur la durabilité », une stratégie qui rassemble l'Union européenne (UE), le Bangladesh, les États-Unis (USA), le Canada et l'Organisation internationale du travail (OIT). Son objectif est d'améliorer « les conditions de travail et le respect des droits du travail dans l'industrie du prêt-à-porter du Bangladesh pour que les catastrophes industrielles telles que la tragédie du Rana Plaza ne se reproduisent pas »⁴⁷³. Les rapports sur ce programme seront utilisés, ainsi que de nombreux autres documents fournis par des organisations de la société civile et des syndicats, pour décrire, avec le plus de précision possible, le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh et la performance de H&M.

Le Secteur du prêt-à-porter au Bangladesh



⁴⁷¹ Bangladesh. Disponible sur <http://documents.worldbank.org/curated/en/375181507886096515/Bangladesh-Country-snapshot>

⁴⁷² Fair Wear (2018), *Bangladesh country study 2018*. Disponible sur <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2019/03/Fair-Wear-country-study-Bangladesh-2018-new.pdf>

⁴⁷³ Le Pacte repose sur des engagements à court et long terme concernant trois piliers en lien avec : 1) le respect des droits du travail ; 2) l'intégrité structurelle des bâtiments et la sécurité et santé au travail ; et 3) le comportement responsable des entreprises. Cf. : Commission européenne (2018) Mise en œuvre du Pacte au Bangladesh - Rapport technique d'avancement. Disponible sur : https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/sep-tember/tradoc_157426.pdf

3.1. Conditions de travail dans la chaîne de sous-traitance du prêt-à-porter au Bangladesh

Comme indiqué précédemment, H&M ne possède aucune usine et toutes ses productions sont réalisées par ses fournisseurs. Au Bangladesh, H&M travaille avec 1 904 fournisseurs⁴⁷⁴. Parmi eux :

- 582 sont des usines de fournisseurs de premier rang ;
- 1 263 sont des usines de traitement sous-traitées par les producteurs fournisseurs de premier rang ;
- 57 sont les plus importantes filatures qui mettent à disposition des fournisseurs des tissus, du fil et des tanneries

Parmi ces fournisseurs, et selon certaines sources, il y a environ 4,2 millions de travailleurs dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh⁴⁷⁵, dont 60,8 % sont des femmes⁴⁷⁶. Il n'y a pas de données disponibles (ouvertes) sur le nombre de travailleurs employés par les fournisseurs de H&M, donc les sections suivantes s'appuieront sur les données générales du secteur, sauf lorsque des informations spécifiques sur H&M sont disponibles.

a) Salaires dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh

Le Bangladesh n'a pas de loi sur le salaire minimum. La Commission du salaire minimum a été créée en 1959 sous la tutelle du ministère du travail et de l'emploi (MOLE). Elle propose au gouvernement un salaire minimum dans 38 des 42 secteurs économiques. L'Principio del formulario. Le salaire minimum de l'industrie du prêt-à-porter a été révisé plus fréquemment que dans d'autres industries⁴⁷⁷. Depuis sa création, le Conseil a multiplié par trois le salaire minimum pour le secteur de l'habillement : en 2010, 2013 et 2018.

Immédiatement après l'effondrement du Rana Plaza, le gouvernement a pris diverses mesures afin d'améliorer la sécurité globale sur le lieu de travail – que nous commenterons dans les sections suivantes – et a établi une augmentation de 77 % du salaire minimum pour les travailleurs de l'industrie du prêt-à-porter.

En septembre 2018, le gouvernement bangladais a annoncé un nouveau salaire minimum pour les travailleurs de l'habillement, fixé à 8 000 TK (95 dollars américains) par mois, affectant près de 4 millions de travailleurs et établissant 7 niveaux de poste. Alors que les propriétaires d'usines de vêtements proposaient 6 000 TK, les travailleurs réclamaient comme salaire minimum jusqu'à 18 000 TK⁴⁷⁸.

Pour protester contre les salaires de misère, les travailleurs salariés de dizaines d'usines (qui comptaient des dizaines de milliers de personnes) sont descendus dans les rues lors de grèves essentiellement pacifiques. Selon différentes sources⁴⁷⁹, les manifestations ont fait l'objet de réactions violentes et de répressions de la part des propriétaires d'usines et de la police.

La CSI a dénoncé la répression violente par la police de plusieurs manifestations de travailleurs, à l'aide de balles en caoutchouc, de gaz lacrymogènes et de canons à eau, ainsi que la perquisition de maisons et la destruction de biens, qui ont provoqué le décès d'un travailleur et plus d'une centaine de blessés, ainsi que le dépôt de fausses plaintes contre des centaines de syndicalistes désignés et des milliers de personnes

⁴⁷⁴ H&M, liste des fournisseurs. Disponible sur : <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html#cm-menu>

⁴⁷⁵ Voir note de bas de page 50

⁴⁷⁶ Voir la note publiée par RMG Bangladesh « Unilever, BGMEA to improve livelihoods of RMG workers » en février 2019. Disponible sur <https://rmgbd.net/2019/12/unilever-bgmea-to-improve-livelihoods-of-rmg-workers/>

⁴⁷⁷ Demande directe (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020) Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

⁴⁷⁸ Début 2018, l'IndustriALL Bangladesh Council (IBC) a présenté les demandes suivantes à la Commission du salaire minimum (prétendant avoir étudié le coût de la vie, les tendances de l'inflation et les salaires minimums, etc. dans les principaux pays producteurs de vêtements) : a. Une multiplication par trois à 16 000 TK (192 \$) en précisant que 19 000 TK était un minimum nécessaire pour les besoins de base et les dépenses de subsistance ; b. Une simplification des niveaux de poste, sur lesquels repose la rémunération, passant de 7 à 5 ; c. Des critères de promotion – (aujourd'hui inexistant) travailleur de 5e niveau promu au 4e niveau après 1 an de travail. Par la suite, après chaque période de travail de 2 ans en continu, les travailleurs devraient être promus aux niveaux supérieurs ; d. Une augmentation annuelle de 10 % du paiement ; e. Travailleurs à la pièce - taux à convenir avant le début du travail (pratique actuelle : travailleurs payés selon la production de chaque unité ; taux décidé seulement après l'achèvement d'une certaine quantité de travail, conduisant souvent à des litiges) ; f. Limiter la formation des apprentis à 3 mois, au lieu de 6 avec une augmentation de salaire de 50 \$ US à 120 \$ US. Cf. : Fair Wear (2018), Bangladesh country study 2018. Disponible sur <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2019/03/Fair-Wear-country-study-Bangladesh-2018-new.pdf>

⁴⁷⁹ V. gr. Fair Wear (2018) op cit ; <https://laborrights.org/2019-crackdown-your-favorite-brand-complicit> et <https://cleanclothes.org/news/2020/a-year-after-crackdown-on-wage-protests-in-bangladesh-hundreds-of-workers-still-face-retaliatory-charges>

anonymes⁴⁸⁰. Le syndicat a notamment dénoncé les blessures de dix ouvriers du textile lors d'une manifestation contre le non-paiement des salaires à Gazipur en septembre 2018, ainsi que la répression des travailleurs des zones franches industrielles pour l'exportation (ZFI) pour avoir tenté d'exercer le peu de droits autorisés par la loi.

Le 13 janvier, et après des négociations dans un comité tripartite, qui comprenait des représentants des travailleurs, des propriétaires et du gouvernement, une petite augmentation supplémentaire des salaires a été annoncée pour les travailleurs dont les niveaux de rémunération sont supérieurs au salaire minimum.

Pendant et après les grèves, des milliers de travailleurs ont perdu leur emploi en guise de représailles. Selon la Clean Clothes Campaign et le Forum international des droits du travail (ILRF), « au moins 33 plaintes ont été déposées en vertu du code pénal du Bangladesh, ciblant collectivement des milliers d'ouvriers du textile. Presque toutes les plaintes ont été déposées par des usines produisant pour de grandes marques internationales, notamment C&A, H&M, Next, Primark, Mango, Marks & Spencer et Inditex ».

Les organisations précédemment citées ont exhorté les marques à « exiger de leurs fournisseurs qu'ils retirent immédiatement toutes les plaintes sans fondement déposées contre les travailleurs, réintègrent les travailleurs mis à pied ou licenciés de force avec un versement rétroactif de leur pleine rémunération, et mettent un terme à la liste noire ». Plusieurs marques, dont H&M, Primark et Next, se sont engagées auprès de leurs fournisseurs pour lutter contre la répression⁴⁸¹. Grâce aux efforts de la campagne, les accusations déposées par 14 usines ont désormais été abandonnées. Au moins 20 autres affaires sont encore en cours, mais il semblerait que les acheteurs n'aient pas encore pris de mesures suffisantes pour faire pression afin que les accusations soient rejetées⁴⁸². Parmi ces affaires, on retrouve certains fournisseurs de H&M : 6 usines ayant porté des accusations inventées de toutes pièces contre des travailleurs ; 5 usines ayant déposé une pétition pour retirer leurs accusations ; 5 usines dont les accusations ont été rejetées en justice ; 500-600 travailleurs sont toujours accusés, selon le Forum international des droits du travail.

Au-delà des troubles sociaux liés aux salaires, il est nécessaire d'analyser les résultats spécifiques de la feuille de route du groupe H&M pour un salaire décent et équitable au Bangladesh à la lumière des rapports de différentes organisations sociales.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans les sections précédentes, H&M n'impose pas de salaire minimum mais améliore les systèmes salariaux au niveau de l'usine en promouvant les négociations équitables entre travailleurs, syndicats et employeurs. L'enseigne précise également dans son rapport annuel (2018) que le salaire de base correspond au moins au salaire minimum légal pour les horaires de travail réguliers dans 99 % des cas.

Cette stratégie a été revue par l'Ethical Initiative⁴⁸³. L'examen, publié en décembre 2018, indique que « la décision du Groupe H&M de prendre des mesures sur un problème crucial du secteur de l'habillement – et dans une perspective systémique – est largement considérée comme une étape positive et de nombreuses personnes interrogées ont reconnu le rôle de leadership qu'a joué le Groupe H&M. L'entreprise a été la première dans son secteur à développer un plan stratégique pour traiter la question du salaire minimum décent et à le partager publiquement ». Cependant, il indique également que « bien que nous reconnaissons la nature complexe et à long terme de la stratégie de salaire décent et équitable du groupe H&M et l'augmentation progressive des salaires de certains travailleurs, notre étude indique que (même dans ses usines les plus performantes) certains travailleurs des usines des fournisseurs du groupe H&M déclarent toujours qu'à ce stade, les niveaux

⁴⁸⁰ Alors que les partenaires sociaux ont fourni une liste de 12 436 travailleurs licenciés dans 104 usines, après une première vérification de la part de la BGMEA et de la BKMEA (Association des fabricants et exportateurs d'articles de tricot du Bangladesh), il a été constaté que 94 usines étaient concernées et 4 489 travailleurs ont été licenciés dans 41 usines. Voir Observation (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020), concernant la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

⁴⁸¹ Selon le communiqué de presse publié par le Forum international des droits du travail : « Cet activisme national et international a conduit les 65 travailleurs emprisonnés pour ces accusations à être libérés et les usines à progressivement retirer les plaintes déposées contre les travailleurs en grève. La CCC et l'ILRF ont reçu la confirmation définitive que huit affaires criminelles, qui avaient accusé au moins 1 329 travailleurs, avaient été classées sans suite par le tribunal après que les usines ayant déposé plaintes en avaient fait la demande. Plusieurs autres usines ont déjà déposé des demandes de licenciement, avec des décisions de justice toujours en cours ou en attente de confirmation. La CCC et l'ILRF continueront à faire campagne pour soutenir les centaines de travailleurs qui sont toujours accusés et pour ceux qui ont perdu leur emploi et n'ont pas été réintégrés ou ceux qui ont reçu l'indemnité de départ qui leur était due ». Disponible sur : <https://laborrights.org/releases/year-after-crackdown-hundreds-workers-still-face-retaliatory-charges>

⁴⁸² <https://laborrights.org/2019-crackdown-your-favorite-brand-complicit>

⁴⁸³ Ethical Trading Initiative, Examen de la feuille de route du groupe H&M pour un salaire décent et équitable. Décembre 2018. Disponible sur https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI-HM%20FLWR%20Review_0.pdf

de salaire sont trop bas pour couvrir leurs frais de subsistance ». (...) « nous reconnaissons qu'il y a eu (à ce jour) un manque de données solides démontrant l'impact de la feuille de route pour un salaire décent et équitable sur les niveaux de salaires ».

Le rapport fait écho aux critiques publiées par la CCC⁴⁸⁴. Cette campagne a publié une analyse des salaires des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du groupe H&M, montrant qu'il y a encore des travailleurs percevant entre 10 % et 50 % d'un salaire minimum ou travaillant jusqu'à 80 heures par semaine. La campagne considère notamment que⁴⁸⁵:

- *H&M est loin d'assurer un salaire décent aux travailleurs des usines de ses fournisseurs.*
- *Les augmentations de salaire dans les usines des fournisseurs de H&M au cours des dernières années sont largement dues à l'augmentation des salaires minimums légaux. Ce que les usines paient au-delà du minimum légal a eu une bien oindre portée, voire a diminué (Inde).*
- *Étant donné que H&M ne tient pas compte de l'inflation, les salaires réels dans les usines des fournisseurs de H&M ont beaucoup moins augmenté que ce que l'on pouvait penser lors de l'examen des données de H&M sur les salaires.*
- *Sur la période 2015-2017, l'évolution des salaires a fortement ralenti par rapport aux deux années précédentes. Dans le cas de l'Inde (Bangalore), les salaires réels des fournisseurs de H&M ont même baissé (de 4 %).*
- *Si l'on poursuit dans la ligne de la tendance observée pour la période 2015-2017, les salaires dans les usines des fournisseurs de H&M au Bangladesh et en Inde (Bangalore) n'atteindront jamais un niveau décent, et au Cambodge, cela prendra encore 20 ans.*
- *Les salaires moyens présentés sont ceux pour les opérateurs de machines comme la catégorie la plus commune. Les supérieurs hiérarchiques sont exclus. Il y a aussi des travailleurs (comme les assistants) qui gagnent moins que les opérateurs de machines.*
- *Les avantages en nature, les primes et les heures supplémentaires seraient exclus, mais nous n'avons obtenu aucune information sur la manière dont les calculs sont établis.*
- *Les chiffres des salaires présentés n'incluent aucun ajustement de l'inflation.*
- *Les données sont collectées dans le cadre du Programme de partenariat à impact durable (SIPP) de H&M. Le SIPP s'appuie sur les déclarations volontaires des fournisseurs et sur une validation par H&M.*
- *Les données collectées proviennent d'usines sélectionnées de manière représentative dans chaque pays/région. Les détails de l'échantillon ne sont pas clairs.*
- *Les pays pour lesquels les données sont publiées sont les marchés d'approvisionnement prioritaires.*
- *Afin d'évaluer dans quelle mesure le droit humain à un salaire décent est respecté dans les usines des fournisseurs de H&M, le salaire le plus bas devrait être connu, mais H&M ne publie pas ces données.*

⁴⁸⁴ Voir Musiolek, B. (2018) H&M : des salaires décents et équitables ont été promis, les salaires de misère sont la réalité. Clean Clothes Campaign. Disponible sur : <https://turnaroundhm.org/static/hm-wages-september2018-summary-f523b0075e381f822e6fd6fbff1331cb.pdf> ; et Hachfeld, D. (2018) H&M progresse-t-elle vers l'instauration de salaires décents ?. Clean Clothes Campaign. Disponible sur : <https://turnaroundhm.org/wage-analysis-short-nov-2018-fb6e32f63366994f262c23edef12032c.pdf>

⁴⁸⁵ Hachfeld, D. (2018) H&M progresse-t-elle vers l'instauration de salaires décents ?. Clean Clothes Campaign. Disponible sur : <https://turnaroundhm.org/wage-analysis-short-nov-2018-fb6e32f63366994f262c23edef12032c.pdf>

Pour sa part, les principales conclusions de l'audit mené par Fair Wear concernant les salaires dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh sont les suivantes⁴⁸⁶ :

- *Les audits ont révélé que dans la plupart des cas, les usines versent un salaire minimum légal aux travailleurs, mais que le niveau de salaire est inférieur au salaire minimum décent estimé par les acteurs locaux.*
- *Néanmoins, des violations du salaire minimum ont lieu. Les audits ont révélé que les travailleurs étaient payés à un niveau inférieur à celui auquel ils auraient dû avoir droit selon leurs fonctions réellement exercées.*
- *Les fiches de paie ne sont pas remises aux travailleurs au moment du paiement dans certaines usines. Dans d'autres usines, où des fiches de paie ont été fournies, elle ne mentionnait que le calcul de la durée légale du travail, mais n'incluait pas les heures supplémentaires excessives effectuées. En conséquence, les travailleurs ne comprennent pas comment les salaires sont calculés.*
- *Dans certains cas, les usines n'étaient pas transparentes en ce qui concerne les relevés salariaux. La fiche de paie fournie par la direction ne correspondait pas à la déclaration des travailleurs concernant les heures supplémentaires, le travail pendant les jours de repos hebdomadaires ou le montant reçu.*
- *Certaines usines retardent le paiement des salaires des travailleurs, en particulier les heures supplémentaires.*
- *Certaines usines ne paient pas les congés acquis, les congés de maternité ou les avantages sociaux aux travailleurs conformément aux exigences réglementaires.*
- *Les audits ont également révélé que certaines usines ne paient pas de prime d'heures supplémentaires aux travailleurs conformément aux exigences réglementaires.*

Certaines des propositions contenues dans le rapport de l'Ethical Initiative ont été convenues avec la CCC, indiquant qu'à court et moyen terme « le groupe H&M peut et doit payer davantage les fournisseurs, afin d'aider au moins certains travailleurs à concrétiser leur droit à des salaires décents et de réduire la pauvreté au travail ». Cependant, l'Ethical Initiative indique également que « tout en reconnaissant la nécessité d'augmenter les salaires des travailleurs de manière urgente, la majorité des personnes interrogées ont convenu qu'une politique du "juste payer plus" ne serait pas durable ou évolutive si elle était mise en œuvre. »

Les principales recommandations du projet sont les suivantes :

- *S'assurer que la définition du « salaire décent et équitable » du groupe H&M est complète et cohérente*
- *Se concentrer sur l'amélioration du taux de rémunération de base pour tous les travailleurs et en particulier pour les femmes*
- *Examiner les ressources du groupe H&M consacrées à la feuille de route pour un salaire décent et équitable*
- *Expliquer clairement comment les volets de la feuille de route pour un salaire décent et équitable contribuent à augmenter le niveau des salaires*
- *Consolider et intégrer l'approche de la feuille de route pour un salaire décent et équitable*
- *Accélérer l'amélioration des pratiques d'achat*
- *Mettre en place un système efficace de suivi et d'évaluation qui mesure non seulement les actions et les réalisations, mais aussi les résultats découlant des actions*
- *Suivre les progrès par rapport aux références et groupes de comparaison pertinents*
- *Calculer le coût réel de la vie*
- *Surveiller l'impact de l'amélioration des pratiques d'achat*

⁴⁸⁶ Fair Wear (2018), *Bangladesh country study 2018*. Disponible sur <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2019/03/Fair-Wear-country-study-Bangladesh-2018-new.pdf>

b) Le temps de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh

La loi sur le travail de 2006⁴⁸⁷ stipule que les travailleurs de tout établissement sont autorisés à travailler huit heures par jour, six jours par semaine avec deux heures supplémentaires. Le temps de travail normal peut aller jusqu'à 48 heures par semaine, avec des heures supplémentaires, le temps de travail total d'un travailleur ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, et en moyenne 56 heures par semaine dans une année. Chaque travailleur d'une usine a droit à un jour de congé par semaine. Les travailleurs doivent recevoir deux fois la rémunération horaire du travail régulier. Les femmes ne seront pas tenues de travailler entre 10 heures et 6 heures du matin sans leur consentement.

Selon l'enquête sur les forces de travail (2016-17)⁴⁸⁸ : « en moyenne, le temps de travail hebdomadaire était de 48 heures, les hommes déclarant un temps de travail supérieur, estimé à 52 heures par semaine, tandis que les femmes ont fait état de 38 heures par semaine (...) Selon le secteur, le temps de travail dans l'industrie manufacturière est de 55 heures par semaine en moyenne ». L'enquête a révélé qu'environ la moitié (49,8 %) des personnes employées travaillaient plus de 48 heures par semaine. Selon le sexe, la proportion de travailleurs masculins travaillant plus de 48 heures (63,5 %) était beaucoup plus élevée que celle des travailleuses (18,7 %).

Les principales conclusions de l'audit mené par Fair Wear concernant le temps de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh sont les suivantes⁴⁸⁹ :

- *Les heures supplémentaires ne sont pas volontaires et ne sont pas annoncées à l'avance. La direction ne consulte pas les travailleurs (plan) avant d'annoncer des heures supplémentaires. Les travailleurs ignorent que les heures supplémentaires doivent être volontaires.*
- *Certaines usines ne sont pas transparentes en ce qui concerne les dossiers des heures supplémentaires, par exemple, certaines usines ne partagent pas avec la personne en charge de l'audit le registre des heures de travail effectives, qui sont conservées séparément.*
- *Les heures supplémentaires excessives sont fréquentes, allant parfois jusqu'à minuit. En outre, les travailleurs effectuent des tâches pendant leurs jours de congé hebdomadaires, les privant de profiter d'un jour de congé sur sept jours. La mise à disposition de jours de repos alternatifs se produit rarement.*
- *Le consentement légal pour faire des heures supplémentaires n'est pas demandé aux travailleuses. Les travailleuses travaillent dans les usines après 22h sans leur consentement écrit pris par la direction.*

c) Les écarts entre les sexes et la violence sexiste dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh

L'écart salarial entre les sexes au Bangladesh a été estimé à 21,1 % en 2007⁴⁹⁰. L'enquête sur les forces de travail⁴⁹¹ indique que l'écart entre les sexes persiste au niveau des caractéristiques de l'emploi, de la hiérarchie d'emploi et de la sous-utilisation, les femmes étant généralement moins bien loties que les hommes. Ainsi, le taux de participation des femmes au marché du travail reste très inférieur à celui des hommes (36,4 % pour les femmes contre 80,5 % pour les hommes). Le taux de chômage est de 6,7 % pour les femmes contre 3,3 % pour les hommes.

Selon les estimations, l'emploi informel concerne 91,8 % des femmes en 2017 (contre 85,6 % en 2005-06) et 82,1 % des hommes⁴⁹².

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a exprimé, dans ses observations finales de 2018, son inquiétude quant à l'écart salarial important et persistant entre les sexes, qui a atteint 40 %⁴⁹³.

Le harcèlement sexuel est une question cruciale au sein du secteur, sa composition étant très féminisée.

⁴⁸⁷ Article 100, 102, 103, 108, 109, Loi de 2006 sur le travail au Bangladesh

⁴⁸⁸ Enquête sur les forces de travail (2016-2017). Disponible sur <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/2047/overview>

⁴⁸⁹ Fair Wear (2018), *Bangladesh country study 2018*. Disponible sur <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2019/03/Fair-Wear-country-study-Bangladesh-2018-new.pdf>

⁴⁹⁰ Observation (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020). Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

⁴⁹¹ Bureau des Statistiques du Bangladesh (2018) Enquête sur les forces de travail (2016-2017). Disponible sur <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/2047/overview>

⁴⁹² Ibidem

⁴⁹³ E/C.12/BGD/CO/1, 18 avril 2018, paragraphe 33(b) Dans le cadre de l'Examen périodique universel (EPU), le Conseil des droits de l'homme a spécifiquement recommandé de réduire l'écart salarial entre les sexes et de garantir l'accès des femmes au marché du travail (A/HRC/39/12, 11 juillet 2018, paragraphe 147).

L'article 332 de la BLA stipule que « Lorsqu'une femme est employée dans un établissement, indépendamment du travail effectué et de son grade ou de son statut, aucune personne de cet établissement ne doit se comporter avec elle d'une manière qu'on pourrait qualifier d'indécente ou inhumaine ou contraire à la pudeur ou à l'honneur de cette femme ». Selon le gouvernement⁴⁹⁴, « le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel est très rare et les travailleurs, les employeurs et leurs organisations sont très conscients de leurs droits, obligations et procédures ».

Cependant, il existe un certain nombre de rapports dans un sens tout à fait opposé :

- *Le programme par pays pour la promotion du travail décent (2017-2020)*⁴⁹⁵ a souligné que « les études et les données du BBS montrent que les cas de violence à l'égard des femmes, qu'elle soit verbale ou physique, se produisent parmi les travailleurs de l'industrie. Pendant ce temps, 37% des femmes interrogées estiment que les violences à l'encontre des femmes peuvent se produire sur le lieu de travail ».
- *La rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes* a indiqué que le harcèlement sexuel était également courant dans divers environnements de travail et était parfois justifié comme faisant « partie de la culture » par les acteurs étatiques et non étatiques.⁴⁹⁶
- *La CEDAW s'inquiète également de « l'absence de mise en œuvre des lignes directrices de la Haute Cour concernant la protection des femmes contre le harcèlement sexuel au travail »*⁴⁹⁷.

Il est particulièrement pertinent de se référer au rapport intitulé « Gender Based Violence in the H&M Garment Supply Chain Workers Voices from the Global Supply Chain »⁴⁹⁸.

Le rapport fournit des comptes-rendus détaillés sur la violence sexiste, y compris des expériences personnelles rapportées par des travailleuses du textile dans les chaînes d'approvisionnement de H&M au Bangladesh, au Cambodge, en Inde, en Indonésie et au Sri Lanka. Les témoignages comprennent « des expériences de violence qui infligent des préjudices et des souffrances sexuels ; des formes de violence caractéristiques de pratiques disciplinaires industrielles, y compris la violence physique, la violence verbale, la coercition, les menaces et les représailles, et des privations de liberté quotidiennes, y compris des heures supplémentaires forcées ».

Le rapport indique que « les expériences de violence sexiste dans les usines des fournisseurs de vêtements de H&M documentées dans ce rapport ne sont pas des incidents isolés. Elles reflètent plutôt une convergence des facteurs de risque de violence sexiste dans les usines des fournisseurs de H&M qui exposent systématiquement les ouvrières du textile à la violence » (...) « Les pratiques professionnelles des exploitants correspondent à des conditions de travail et des relations particulières qui exposent les travailleuses du textile à des facteurs de risque de violence ».

Le rapport identifie également les facteurs de risque de violence dans la chaîne d'approvisionnement de vêtements de H&M, « y compris le recours à des contrats de courte durée et l'utilisation d'objectifs de production irréalistes qui conduisent à des violations des droits en matière de salaires, des heures de travail excessives et des lieux de travail dangereux. La combinaison de la carence en calories et des heures de travail sans relâche est une forme de violence au niveau du salaire obtenu pour le travail accompli. Les obstacles à la responsabilité – y compris la sous-traitance non autorisée, le refus de la liberté syndicale, l'incapacité à exiger une surveillance indépendante, et la culture de l'impunité liée au genre parmi les auteurs de violence empêchent les femmes de demander des comptes et des mesures réparatoires ».

⁴⁹⁴ Voir Demande directe (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session de la CIT (2020) Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

⁴⁹⁵ OIT, Programme par pays pour la promotion du travail décent : Bangladesh (2017-2020). Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_655559.pdf

⁴⁹⁶ A/HRC/WG.6/30/BGD/2, 19 mars 2018, paragraphe 54.

⁴⁹⁷ CEDAW/C/BGD/CO/8, 25 novembre 2016, paragraphes 18, 28(b) et 30(b)

⁴⁹⁸ Le rapport a été mené par une coalition mondiale de syndicats, d'organisations de défense des droits des travailleurs et des droits humains. Il contient un certain nombre de rapports de recherche au niveau des usines, documentant la violence sexiste dans les chaînes d'approvisionnement de vêtements asiatiques de H&M. Il est disponible sur : <https://www.globallaborjustice.org/wp-content/uploads/2018/05/GBV-HM-May-2018.pdf>

Le rapport de Fair Wear comprend également quelques constatations à cet égard⁴⁹⁹ :

- *La plupart des usines ont une politique contre la discrimination et le harcèlement sexuel.*
- *Le nombre de femmes occupant des postes de supervision et d'autres postes à haute rémunération est faible. Dans environ la moitié des usines, il n'y avait pas de femmes superviseuses.*
- *Il n'existe pas de système efficace d'évaluation du rendement pour déterminer les critères donnant accès à une promotion ou à une augmentation salariale. La nature informelle de l'évaluation des performances encourage le favoritisme et la discrimination.*
- *Les opérations de teinture, de lavage et de tricot/tissage sont des emplois dominés par les hommes et qui ont tendance à être mieux payés, tandis que la majorité des assistants et des opérateurs de couture sont des femmes. Outre cela, les audits ne montrent pas de grandes différences entre les salaires des hommes et des femmes.*
- *Un comité anti-harcèlement existe dans plus de la moitié des usines ayant fait l'objet d'un audit. Cependant, très peu de travailleurs sont au courant de son existence et de ses activités, voire ne connaissent pas les membres du comité. Dans certains cas, même les membres du comité ne sont pas informés des activités du comité.*

d) Santé et sécurité dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh

Comme on le sait, le 24 avril 2013, le bâtiment de huit étages du Rana Plaza à Dacca s'est effondré, provoquant la mort de 1 129 ouvriers produisant des vêtements pour des marques de mode internationales. Ces marques, les sociétés mères, avaient publiquement proclamé leur engagement de veiller à ce que leurs fournisseurs respectent les normes de santé et de sécurité des travailleurs. Mais cela n'a pas empêché le bâtiment de s'effondrer, ni garanti des sanctions ou des punitions pour les individus ou les entreprises qui ont bénéficié des profits tirés de l'abaissement des normes de travail et de sécurité.

L'affaire du Rana Plaza est l'un des nombreux cas qui révèle la réalité des STN et des droits de l'homme : tout d'abord, les opérations des STN peuvent conduire à des violations des droits de l'homme par le biais des activités commerciales qui ont lieu tout au long de leurs chaînes de production mondiales ; ensuite, la grande majorité de ces violations se sont soldées soit par une impunité, soit, dans le meilleur des cas, par une indemnisation négociée à l'amiable, ce qui permet aux coupables de se tirer d'affaire⁵⁰⁰.

Suite à l'effondrement⁵⁰¹, une attention mondiale a été portée aux conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh et deux initiatives multipartites ont été mises en œuvre : l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments et l'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh⁵⁰². H&M a été la première grande marque à signer l'Accord le 13 mai 2013.

En plus des initiatives internationales, le gouvernement a promu des changements en matière de sécurité des travailleurs comme la modification de 2013 de la loi sur le travail de 2006 ou l'adoption de la politique nationale sur la santé et la sécurité au travail.

Certains auteurs ont exprimé des critiques vis-à-vis de l'Accord et de l'Alliance en mettant en avant leur capacité restreinte à s'attaquer aux conditions de travail abusives ainsi que la faible implication des travailleurs. Pour

⁴⁹⁹ Fair Wear (2018), *Bangladesh country study 2018*. Disponible sur <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2019/03/Fair-Wear-country-study-Bangladesh-2018-new.pdf>

⁵⁰⁰ Cette réalité a été confirmée par le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH) dans un rapport de 2016 : « Les impacts sur les droits de l'homme causés par les activités commerciales donnent lieu à des causes d'action dans de nombreuses juridictions, mais les poursuites privées échouent souvent à obtenir un jugement et, lorsqu'un recours juridique est obtenu, il ne répond souvent pas à la norme internationale de "réparation adéquate, efficace et rapide des préjudices subis". » Le rapport résume les difficultés auxquelles sont confrontées les victimes de violations des droits humains : « des régimes juridiques fragmentés, mal conçus ou incomplets ; un manque de cadre juridique ; une méconnaissance de la portée et du fonctionnement des régimes ; des complexités structurelles au sein des entreprises ; des problèmes d'accès à un financement suffisant pour les poursuites de droit privé ; et un manque d'application ».

⁵⁰¹ L'effondrement n'est pas un « accident » mais la concrétisation d'un risque bien connu suscité par les conditions de travail et les politiques de sous-traitance.

⁵⁰² Donaghey, J., Reinecke, J. (2017) "When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility. A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster" *British Journal of Industrial Relations*.

Banerjee S.B. et Alamgir F.⁵⁰³, l'Accord est peut-être une victoire pour les marques mondiales qui pourraient l'utiliser comme un gage de légitimité, mais il ne fait rien pour donner aux travailleurs les moyens d'agir dans chaque usine, améliorer les mécanismes de participation des travailleurs, obtenir de meilleurs salaires ou réduire le temps de travail. Les auteurs dénoncent que – nous les citons – « les codes de sécurité incendie et sécurité des bâtiments adoptés à la suite de l'Accord et de l'Alliance pourraient bien réduire les accidents qui surviennent dans les usines, mais les conditions d'exploitation structurelle qui mettent en péril la sécurité des travailleurs ne sont pas abordées ». En outre, les acteurs affirment que les initiatives multipartites comme l'Accord et l'Alliance donnent une légitimité aux acteurs puissants, mais ne contribuent nullement à résoudre le problème des pratiques d'approvisionnement et d'établissement des prix dans l'industrie de l'habillement, qui sont les principales raisons de la situation déplorable des travailleurs et qui ne relèvent pas du mandat de ces mécanismes de conformité. D'autres études ont ajouté que les inspections d'usine réalisées dans le cadre de l'Accord et de l'Alliance n'abordent pas les causes profondes des conditions de travail dangereuses et n'ont guère modifié la culture dans les usines de vêtements⁵⁰⁴.

Le rapport de H&M sur le développement durable confirme que 98 % de ses fournisseurs ont corrigé des problèmes tels que définis par l'Accord du Bangladesh. Depuis janvier 2019, H&M passe uniquement des commandes auprès d'usines qui respectent à 100 % les exigences de l'Accord.⁵⁰⁵

Comme il a été dit dans les sections précédentes, malgré ces initiatives, le droit du travail (comme le salaire ou la durée de travail) n'a pas connu d'améliorations notables. En effet, à la suite du rapport du FMI pour la consultation de l'article IV de 2019, il semble clair que la main-d'œuvre à bas coût dans le secteur du prêt-à-porter en pleine croissance est toujours considérée comme un facteur pour « aider l'économie à se diversifier, en délaissant le secteur agricole pour se tourner vers une économie davantage axée sur la fabrication »⁵⁰⁶.

3.2. Relations industrielles dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh

Comme indiqué dans l'introduction, H&M a choisi comme principale source de production l'un des pays ayant le pire bilan en matière d'organisations internationales du travail et des droits de l'homme. Les commentaires adoptés par la CEACR concernant le Bangladesh montrent que certaines des principales considérations critiques courantes sont liées à des situations affectant directement le secteur de l'habillement, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective.

Le Bangladesh est membre de l'OIT depuis 1972. Il a ratifié 35 conventions, mais seulement sept des huit conventions fondamentales, puisqu'il n'a pas encore ratifié la Convention (n° 138) sur l'âge minimum de 1973, ni le Protocole de 2014 à la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé⁵⁰⁷.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a publié de nombreuses observations et demandes directes concernant la situation des droits des travailleurs au Bangladesh. En outre, la Commission de l'application des normes de la Conférence a revu à maintes reprises son cadre juridique en matière de droit du travail, la dernière fois en 2017 concernant la Convention n° 87. Les violations du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective ont été confirmées par une mission tripartite de haut niveau de l'OIT en 2016.

La plus grande fédération syndicale du secteur est la National Garment Workers Federation (NGWF). Elle est active depuis 1984, avec un total de 78 000 travailleurs dans 12 zones industrielles de vêtements, et compte 61 syndicats d'usine enregistrés et 1 255 comités d'usine. La NGWF est affiliée à IndustriALL et a signé l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments⁵⁰⁸.

⁵⁰³ Banerjee, S. B & Alamgir, F. (2018), *op. cit.*

⁵⁰⁴ Saxena et Labowitz (2015), *op. cit.*

⁵⁰⁵ Rapport de H&M sur le développement durable (2008)

⁵⁰⁶ <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2019/09/17/Bangladesh-2019-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-State-ment-by-the-48682>

⁵⁰⁷ Le Bangladesh s'est classé à la 19e place du classement mondial de l'esclavage de 2016. En 2018, 592 000 personnes vivaient comme des esclaves des temps modernes au Bangladesh. Voir : Walk Free Foundation (2018) Modern Slavery Index. Disponible sur https://downloads.globalslaveryindex.org/ephemeral/GSI-2018_FNL_190828_CO_DIGITAL_P-1586103146.pdf

⁵⁰⁸ Il existe d'autres syndicats, entre autres : *Bangladesh Apparels Workers Federation (BAWF)*, *Akota Garments Workers Federation (AGWF)*, *United Federation of Garment Workers (UFGW)*, *Federation of Garments Workers (FGW)*, *Bangladesh Textile and Garments Workers League (BTGWL)*, *Bangladesh Revolutionary Garment Workers Federation (BRGWF)*, *Bangladesh Independent Garment Workers Federation (BIGUF)*, *Bangladesh Garments, Textile & Leather Workers' Federation (BGLWF)*, *Garments Tailors Workers League (GTWL)*, *Shadhin Bangla Garments Sramik Karmachari Federation (SBGSKF)*, et *Bangladesh Garment and Industrial Workers Federation (BGWF)*

La principale association patronale est la Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA). Elle compte environ 4 300 usines, représentant environ 40 % des fabricants de tricots et de pulls. Il est intéressant de noter que, selon Banerjee S.B. et Alamgir F., les propriétaires d'usines de vêtements constituent une puissante classe dirigeante politique au Bangladesh, les auteurs soulignent qu'« au moment de l'accident du Rana Plaza, 10 % des députés du pays étaient également propriétaires d'usines de vêtements ». Ces liens ont évidemment permis au secteur de l'habillement d'influencer les processus législatifs du pays⁵⁰⁹.

a) Agents sociaux et relations industrielles au Bangladesh

La période qui s'est ouverte après l'effondrement du Rana Plaza a vu se multiplier les syndicats dans le secteur de l'habillement alors que le gouvernement a simplifié sa politique relative à l'enregistrement des syndicats. La modification en 2013 de la loi sur le travail de 2006 a quelque peu facilité l'enregistrement des syndicats.

Le nombre de syndicats dans le secteur de l'habillement a grimpé après l'amendement de 2013. Fin 2012, le secteur du prêt-à-porter comptait 132 syndicats. Selon le MOLE, depuis la modification de la loi travail en 2013 et la simplification des procédures d'enregistrement des syndicats, 527 syndicats supplémentaires ont été enregistrés dans l'industrie du prêt-à-porter, ce qui porte leur nombre total à 6 591 en 2018⁵¹⁰. Malgré la hausse des enregistrements de syndicats, seules 3,5 à 4 % des usines de prêt-à-porter sont syndiquées⁵¹¹ et il existe encore un certain nombre de défis pratiques, politiques et juridiques qui empêchent les travailleurs d'exercer leur pleine liberté syndicale.

Toutefois, selon la Confédération syndicale internationale (CSI), près de la moitié des demandes de création d'un nouveau syndicat dans le secteur du prêt-à-porter n'ont pas été enregistrées en 2017 alors que, selon les données publiques du gouvernement, le taux de rejet s'élevait à environ un tiers⁵¹².

Les difficultés d'enregistrement sont dénoncées par les syndicats depuis des années. D'une part, les exigences juridiques sont excessives, notamment celles relatives au nombre minimum de travailleurs nécessaires pour créer un syndicat. D'autre part, le processus d'enregistrement est compliqué et peu transparent. En outre, les travailleurs des ZFI et le reste de la population active ne jouissent pas des mêmes droits de liberté syndicale. Ces questions ont été critiquées par le CEACR de l'OIT⁵¹³ et la loi sur le travail au Bangladesh a été modifiée en 2018.

Le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat et maintenir son enregistrement a été ramené de 30 à 20 % du nombre total de travailleurs employés dans l'établissement dans lequel un syndicat est constitué. Cependant, le seuil est encore trop élevé au regard de la réalité des usines. Dans les grandes usines employant des milliers de travailleurs il peut s'avérer difficile de syndiquer un tiers d'entre eux, et par conséquent la plupart des nouveaux enregistrements de syndicats se produisent dans les petites usines.

Selon Siddiqui J. et Uddin S.N. « La formation de nouveaux syndicats ne contribue guère à atténuer l'animosité historique entre les propriétaires d'usine et les travailleurs étant donné la longue histoire de violence de l'État contre les dirigeants syndicaux. Bien qu'il soit considéré comme illégal de bloquer la formation d'un syndicat, l'association patronale BGMEA continue de s'y opposer selon plusieurs responsables syndicaux »⁵¹⁴

En outre, la CEACR (2018)⁵¹⁵ a également observé qu'« un syndicat créé dans un groupe d'établissements (défini comme plusieurs établissements dans un domaine particulier exerçant des activités identiques ou similaires) ne peut être enregistré que s'il compte sur l'affiliation d'au moins 30 % du nombre total de travailleurs employés dans tous les établissements, une exigence excessive qui restreint indûment le droit des travailleurs à fonder des syndicats de branche ou de l'industrie ».

⁵⁰⁹ Banerjee, S. B. & Alamgir, F. (2018). *Op. cit.*

⁵¹⁰ https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/septembre/tradoc_157426.pdf

⁵¹¹ OIT-ACTRAV « Trade Unions in Bangladesh: Promoting Safe and Healthy Workplaces in the Ready Made Garment (RMG) Sector ». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_615874.pdf

⁵¹² https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/septembre/tradoc_157426.pdf

⁵¹³ Observation (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020), concernant la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

⁵¹⁴ Siddiqui, J., Uddin, S. N. (2016) « Human Rights Disasters, Corporate Accountability and the State: Lessons Learned from Rana Plaza? », *Accounting Auditing & Accountability Journal*.

⁵¹⁵ Observation (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020), concernant la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et observation (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020), concernant la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La CEACR a également indiqué que malgré les efforts déployés, les enregistrements restaient compliqués « obligeant les demandeurs à se conformer à des conditions strictes et à présenter de nombreux documents, ce qui a conduit à ce que l'enregistrement en ligne ne soit pas pleinement fonctionnel ». Le rejet des enregistrements reste élevé (26% des demandes complètes) avec des refus arbitraires et une utilisation discrétionnaire des pouvoirs par l'administration.

En outre, la Commission a également critiqué d'autres parties du cadre juridique comme l'ingérence dans l'activité syndicale, y compris l'annulation de l'enregistrement pour des raisons qui ne justifient pas la gravité du geste ; l'ingérence dans les élections syndicales ; les restrictions excessives au droit de grève ; les droits préférentiels excessifs pour les agents de négociation collective.

La liberté syndicale est particulièrement difficile dans ZFI, où l'on compte environ 400 000 travailleurs. Concernant cette situation, la Loi sur le travail dans les zones franches industrielles pour l'exportation a été adoptée en 2019. Cette nouvelle loi n'est pas conforme aux normes de l'OIT et comprend un grand nombre de dispositions qui, selon la Commission, doivent être abrogées ou substantiellement modifiées afin d'assurer sa conformité avec la Convention n° 91.

La discrimination antisyndicale est un autre problème mis en avant par la CEACR. La Commission rappelle que l'existence de dispositions juridiques interdisant les actes de discrimination antisyndicale ne suffit pas. Les procédures et les amendes ne sont pas suffisamment dissuasives. La CSI a évoqué le licenciement de 36 travailleurs dans deux usines de ZFI en avril 2019 à la suite de tentatives infructueuses de négociations collectives.

En ce qui concerne la négociation collective, la Loi sur le travail de 2006 prévoit qu'un agent de négociation collective représente les travailleurs dans tout litige au sein d'un établissement donné. Un établissement ne peut avoir qu'un seul agent de négociation collective, qui est essentiellement un syndicat élu à cette fin pour cet établissement. Le mandat de chaque agent de négociation collective est de deux ans. Ses principales fonctions sont de représenter les travailleurs concernant toutes les questions d'emploi et de conditions de travail et toutes les procédures, de mener des enquêtes au nom des travailleurs si nécessaire, et de notifier et déclarer des grèves.

Il n'y a pas de base juridique pour la négociation collective au niveau de l'industrie, du secteur et du pays et il existe des obstacles à la négociation liés au seuil de représentativité. Les négociations dans les ZFI sont également plus difficiles.

Le rapport de Fair Wear comprend également quelques constatations à cet égard⁵¹⁶ :

- *Presque toutes les usines ayant fait l'objet d'un audit disposaient d'une politique écrite sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.*
- *Il n'y avait pas de syndicat ni de comité de travailleurs indépendant dirigé par des travailleurs sans implication de la direction dans les usines ayant fait l'objet d'un audit.*
- *Aucune convention collective n'a été observée au cours des audits.*
- *De plus, les travailleurs ne connaissaient pas leurs droits en matière de liberté syndicale.*

⁵¹⁶ Fair Wear (2018), *Bangladesh country study 2018*. Disponible sur <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2019/03/Fair-Wear-country-study-Bangladesh-2018-new.pdf>

L'amélioration de la liberté syndicale et de la négociation collective est l'un des objectifs du Pacte sur la durabilité du Bangladesh. Les trois principales réussites, selon le rapport de 2018, sont les suivantes :

- *Un centre de ressources pour les travailleurs a été lancé le 11 mars 2018. Il réunit les fédérations du Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) et du Conseil IndustriALL Bangladesh (IBC) et contribuera au renforcement des capacités des travailleurs et des syndicats et leur fournira des services.*
- *En mars 2017, un conseil consultatif tripartite (CCT) de 20 membres pour le secteur du prêt-à-porter a été mis en place. Le CTT du prêt-à-porter surveillera les droits et la sécurité des travailleurs tout en cherchant à améliorer les relations industrielles. Il joue également un rôle dans la consolidation des recommandations des électeurs concernant les amendements de la BLA. Le CTT s'est réuni plusieurs fois en mai 2018.*
- *Des procédures opérationnelles normalisées pour l'enregistrement des syndicats et les pratiques déloyales de travail ont été adoptées par le gouvernement du Bangladesh en mai et août 2017 respectivement.*

b) L'Accord-cadre mondial entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB et IndustriALL Global Union et Industriefacket Metall

L'Accord-cadre mondial entre H&M, IndustriALL et IF Metall sur la conformité et la mise en œuvre des normes internationales du travail chez les fournisseurs de H&M a été conclu le 3 novembre 2015, valable pour une période d'un an. Le 29 septembre 2019, il a de nouveau été signé et converti en une collaboration permanente.

Avec cet accord, H&M confirme son engagement à respecter les droits humains et syndicaux sur le lieu de travail ainsi que son engagement à utiliser tous les leviers possibles pour s'assurer que ses fournisseurs directs et leurs sous-traitants respectent les droits humains et syndicaux sur le lieu de travail. De l'autre côté, IndustriALL et IF Metall confirment leur engagement à accroître les capacités syndicales, à encourager les conventions collectives et à favoriser, en fin de compte, le bon fonctionnement des relations industrielles.

Le champ d'application de l'accord couvre toutes les unités de production où « les fournisseurs directs de H&M et leurs sous-traitants produisent des marchandises/biens prêts à l'emploi vendus dans l'ensemble des opérations de détail du groupe H&M, et les syndicats/représentants des travailleurs présents dans ces unités de production. Les syndicats non affiliés peuvent participer à la mise en œuvre du présent accord-cadre mondial d'un commun accord avec IndustriALL ».

Selon l'accord, les fournisseurs et sous-traitants de H&M sont tenus de respecter une liste de normes internationales du travail. L'accord comprend 31 conventions et recommandations de l'OIT portant sur les principes et droits fondamentaux au travail, sur les conditions de travail (salaires et avantages sociaux ; temps de travail et travail à temps partiel ; sécurité et santé au travail) et sur la politique de l'emploi.

D'autres principes internationaux sont également inclus, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Conventions des Nations Unies sur les droits de l'enfant, le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT sur les EMN et les Principes directeurs de l'OCDE sur les EMN.

Le principe directeur de l'Accord est « la conviction partagée que la coopération et la surveillance des Parties sont le meilleur moyen de respecter l'Accord et de garantir de bonnes conditions de travail dans l'industrie chez les fournisseurs directs de H&M et leurs sous-traitants ». En ce sens, les parties conviennent de résoudre tout conflit sur l'interprétation et la mise en œuvre de l'Accord dans le respect des dispositions et de l'esprit de l'Accord.

L'Accord stipule que H&M informera tous ses fournisseurs directs de l'existence et de la mise en œuvre du présent Accord et demandera à tous les fournisseurs directs d'informer leurs sous-traitants (produisant des biens pour H&M). Par ailleurs, la marque demandera à ses fournisseurs directs d'informer leurs salariés et aux sous-traitants d'informer leurs salariés de l'existence et de la mise en œuvre du présent Accord.

H&M évaluera la capacité des représentants de la direction chez les fournisseurs et sous-traitants directs de H&M et, le cas échéant, leur demandera de se soumettre au renforcement des capacités nécessaires, y compris,

mais sans s'y limiter, dans les domaines de la responsabilité des employeurs, des droits et obligations des travailleurs, des relations industrielles, des conventions collectives et de la résolution pacifique des conflits.

Conformément à l'Accord, H&M doit fournir à IndustriALL et/ou IF Metall la dernière liste mise à jour disponible de ses fournisseurs directs et de leurs sous-traitants chaque fois qu'ils en font la demande.

Pour la mise en œuvre de l'accord et la résolution des litiges, les parties ont convenu d'une structure spécifique à trois niveaux : au niveau de l'usine ; au niveau national avec les Comités nationaux de suivi ; et au niveau mondial, avec le Comité mixte de développement des relations industrielles (JIDRC).

Même si l'accord stipule que la direction et les représentants des travailleurs doivent coopérer et négocier sur le lieu de travail, il ne fournit pas davantage de détails ni d'informations sur la manière dont cette mise en œuvre au niveau de l'usine devrait être effectuée.

En tenant compte du fait que seulement 3,5 à 4 % des usines du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh sont syndiquées⁵¹⁷. On peut donc se demander si, selon l'entreprise, 100 % des usines des fournisseurs de H&M de premier rang au Bangladesh avaient une représentation des travailleurs démocratiquement élue. Le manque de représentants des travailleurs sur le lieu de travail est la partie la plus fragile de l'accord-cadre international.

Les Comités nationaux de suivi ont été créés dans certains pays comme au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, au Myanmar et en Turquie. Ils sont composés de représentants syndicaux locaux affiliés à IndustriALL et de représentants locaux du bureau de production du groupe H&M.

Bien que l'Accord ait été considéré comme une amélioration, même par la CCC, quelques critiques ont été émises concernant son contenu et de nombreuses questions ont été soulevées quant à son développement et ses résultats.

Dès le début, la CCC a déclaré que « l'Accord-cadre mondial de H&M n'a pas de mécanisme exécutoire de règlement des différends et n'a recours qu'à une médiation non exécutoire en cas de désaccord entre les parties sur diverses questions. Il est ambitieux dans son contenu mais sa réussite pour une mise en œuvre effective dépendra de la capacité et de la volonté politique des partis »⁵¹⁸.

Les critiques ont porté sur deux questions principales, les salaires ainsi que la liberté syndicale et la négociation collective. Comme nous l'avons expliqué dans les sections précédentes, les améliorations publiées par H&M ne correspondent pas aux recherches de terrain menées par plusieurs organisations⁵¹⁹.

Parmi les raisons qui affaiblissent le processus de mise en œuvre de l'accord, nous devrions également mentionner le manque de respect et d'adhésion à la mise en œuvre des droits syndicaux fondamentaux et des normes internationales du travail par les fournisseurs et le gouvernement. Cela crée une situation où les travailleurs craignent de se syndiquer pour faire valoir leurs droits.

D'autre part, il convient également de souligner que les engagements de l'accord ont été testés lors des mouvements sociaux de 2016 et de la répression qui a suivi. Puis H&M et d'autres marques, sous la pression des syndicats et des organisations sociales, ont annoncé qu'elles ne participeraient pas au Dhaka Apparel Summit 2017. Cette décision, et une lettre envoyée par les marques au Premier ministre informant que le climat de répression syndicale au Bangladesh était incompatible avec leurs activités de promotion industrielle, était importante pour atténuer la répression contre les travailleurs⁵²⁰.

⁵¹⁷ OIT-ACTRAV « Trade Unions in Bangladesh: Promoting Safe and Healthy Workplaces in the Ready Made Garment (RMG) Sector ». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_615874.pdf

⁵¹⁸ Voir : Réponse de Clean Clothes Campaign à l'accord entre H&M et IndustriALL. Disponible sur : <https://cleanclothes.org/news/2015/11/11/clean-clothes-campaign-response-to-agreement-between-h-m-and-industrial>

⁵¹⁹ Voir <https://cleanclothes.org/news/2019/not-a-single-worker-is-making-a-living-wage-yet-hm-claims-to-have-done-an-amazing-job>

⁵²⁰ Zito, M., Cirioni, M., Stanzani, C. (2017) *Implementation of International Framework Agreements in multinational companies*. SindNova, Fondazione Di Vittorio, IRES France, Fundación 1º de Mayo.

3.3 Mesures correctives et sanctions

L'inspection du travail est un acteur clé pour permettre la promotion d'un travail décent tout au long des chaînes du prêt-à-porter. Cependant, la capacité de l'inspection du travail au Bangladesh est réduite. À cet égard, la CEACR de l'OIT a adopté plusieurs observations concernant l'application de la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail ⁵²¹ au Bangladesh.

Parmi ses observations, elle mentionne la nécessité de placer les ZFI et les ZES sous la responsabilité de l'inspection du travail et critique la loi sur le travail dans les ZFI adoptée en février 2019. Si ce texte permet la réalisation d'inspections, l'approbation du Président exécutif de la l'autorité bangladaise en charge des ZFI (BEPZA) reste nécessaire⁵²². En outre, la Commission a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les inspecteurs du travail aient le pouvoir d'accéder librement et sans préavis aux ZFI et ZES, sans aucune restriction.

La Commission a également notifié au gouvernement d'autres problèmes tels que le nombre limité d'inspecteurs du travail⁵²³, la précédente annonce des 80 % d'inspections (en 2016-17), ainsi que le montant réduit des amendes infligées (non dissuasif)⁵²⁴.

La CEACR a également adopté une demande directe⁵²⁵ concernant le secteur du prêt-à-porter et la fin de la période de validité des initiatives privées. La Commission a pris note des observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI), selon lesquelles parmi les usines non couvertes par l'Accord ou l'Alliance, seulement 107 sur 809, avaient pris toutes les mesures correctives suggérées conformément au plan d'action établi. Elle a également exprimé sa préoccupation que les pouvoirs publics en charge des inspections ne disposent pas encore de la capacité nécessaire pour assumer le contrôle des usines qui étaient couvertes par l'Alliance et sont actuellement couvertes par l'Accord. La Commission s'inquiète également de la sous-déclaration des accidents du travail et de l'absence de déclaration de tout cas de maladie professionnelle⁵²⁶.

⁵²¹ Observation (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020). Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

⁵²² La Commission rappelle que l'article 12 de la Convention prévoit que les inspecteurs du travail dûment habilités doivent être autorisés à accéder librement et sans préavis, à toute heure du jour ou de la nuit, à tout lieu de travail susceptible de faire l'objet d'une inspection.

⁵²³ Elle a noté que 575 postes d'inspecteur du travail avaient été approuvés en 2014 mais non pourvus, et que le nombre d'inspecteurs était passé de 345 à 320 entre 2017 et 2018. Ce nombre a chuté à 308 en août 2019.

⁵²⁴ En 2018, 42 866 inspections du travail ont été réalisées et 116 618 violations détectées (contre 40 386 inspections et 100 336 violations en 2017), 1 531 affaires ont été transmises aux tribunaux du travail (1 583 en 2017) et 798 affaires ont été tranchées (574 en 2017). La Commission note que l'issue des affaires renvoyées devant les tribunaux se limitait à l'imposition d'amendes et que le montant des sanctions imposées en 2018 était de 3,55 millions BDT (quelque 41 268 USD, soit une moyenne d'environ 52 USD par résolution d'affaire).

⁵²⁵ Demande directe (CEACR) - adoptée en 2019, publiée 109e session CIT (2020). Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4019768:NO

⁵²⁶ La Commission note, à partir des données statistiques fournies par le gouvernement, que le nombre d'accidents du travail déclarés a diminué, passant de 568 en 2017-2018 à 88 en 2018-2019 (bien que le nombre de décès soit passé de 36 à 121), et elle observe que le gouvernement n'a encore fourni aucune donnée statistique sur les cas de maladies professionnelles.

SECTION 4 :**CONCLUSIONS**

Depuis les années 1970, les sociétés transnationales ont utilisé différents mécanismes fondamentalement liés aux stratégies de responsabilité sociale des entreprises afin d'offrir aux citoyens une image bienveillante, tandis que les syndicats et les ONG ont signalé de multiples violations des droits de l'homme et des normes environnementales dans de nombreuses filiales et chaînes d'approvisionnement de STN. Depuis lors, les syndicats, organisations et mouvements sociaux ont déployé des efforts considérables et ont fait d'énormes progrès, à la fois en termes de transparence et de mécanismes de devoir de vigilance, et en termes d'avancées vers l'amélioration des conditions de travail des travailleurs impliqués dans les chaînes de valeur mondiales.

Il ne fait aucun doute que la réponse de H&M à la pression sociale a été l'une des réactions les plus visibles, avec le lancement d'une série de mesures dans plusieurs domaines et notamment en ce qui concerne l'adoption de l'Accord-cadre international. Il reste cependant beaucoup à faire.

Ce rapport a été préparé sans aucun accès aux sources directes, comme les témoignages des travailleurs et des syndicalistes impliqués, et a donc été rédigé en utilisant des sources secondaires. Dans ces conditions, les conclusions de l'enquête, forcément provisoires, peuvent se résumer aux trois points suivants :

Le premier point important à souligner est la difficulté d'obtenir des informations directes et d'évaluer les revendications à partir de différentes sources. Ainsi, il est évident qu'en l'absence de données contradictoires ou de comparaison, H&M utilise des informations partielles qui peuvent être interprétées en sa faveur en vue de promouvoir son image ».

Deuxièmement, il est nécessaire de comparer les données fournies par l'entreprise elle-même ou par les études qui les regroupent, avec un grand nombre de rapports qui vont dans le sens opposé, à la fois en ce qui concerne H&M et, surtout, en ce qui concerne le Bangladesh. La fiabilité des données utilisées par les organismes internationaux comme la CEACR de l'OIT est indéniable, et montre une vérité irréfutable : le choix du Bangladesh comme pays sur lequel fonder l'essentiel de sa production répond, fondamentalement, à l'objectif de réduire au maximum les coûts de production et donc de tirer indirectement profit de la précarité tant sur le plan des droits que des institutions. Ainsi, les efforts que H&M peut déployer pour faire pression sur ses fournisseurs afin qu'ils respectent les normes minimales de travail ne seront probablement efficaces que pour certains d'entre eux. Aussi remarquables soient-ils, ils ne peuvent en aucun cas suffire. De même, les données révèlent une autre vérité irréfutable : l'emploi créé par H&M au Bangladesh est actuellement fondamental dans le modèle de développement du pays.

Troisièmement, et afin de résoudre ce dilemme permanent entre développement économique et droits du travail, l'activité des syndicats sur la scène internationale est essentielle. En ce sens, l'accord-cadre est un instrument précieux, bien que des critiques répétées sur le manque de contact des Comités nationaux de suivi avec la réalité dans les ateliers devraient être prises en considération.

Enfin, il convient de souligner qu'au-delà de l'accord, le travail conjoint des syndicats avec les organisations sociales et les stratégies associant protestations des travailleurs et autres mécanismes de pression restent essentiels, en particulier dans le domaine relatif aux stratégies client.

Outre l'existence de différentes propositions au niveau national, un exemple remarquable de stratégies juridiques contre l'impunité des STN est la Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre, adoptée par l'Assemblée nationale française le 21 février 2017.

Au niveau international, le combat le plus important au niveau juridique est le processus dit de « traité contraignant ». Rassemblant différentes anciennes luttes sociales, le processus a été officiellement lancé le 26 juin 2014 avec l'adoption par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies de la résolution 26/9, qui a établi « groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, qui sera chargé d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises ». Avec le renforcement de mécanismes comme l'accord-cadre international, ce traité pourrait constituer un point crucial vers la garantie d'un travail décent tout au long de la chaîne de valeur mondiale, dans le monde entier.



CONCLUSION



Les six affaires retenues pour la première phase du projet de la CES sur « La garantie des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance » concernent différents secteurs : l'alimentation et l'agriculture, l'industrie de l'habillement, le transport routier et la construction. Selon la littérature, il s'agit tous de secteurs au sein desquels les pratiques de sous-traitance sont répandues et où les abus des droits des travailleurs sont fréquents.

Le principal résultat de nos recherches est que la sous-traitance est, dans les secteurs analysés, LE modèle économique par excellence. Cela signifie que, pour les entreprises de ces secteurs, la sous-traitance est devenue une stratégie pour augmenter les bénéfices en participant à des marchés très compétitifs. Les entreprises qui sous-traitent obtiennent des avantages concurrentiels importants ; par conséquent, de nombreux concurrents finissent par imiter le modèle de sous-traitance. Par ailleurs, la sous-traitance n'est pas une solution temporaire pour faire face à des situations de marché particulières ou réaliser des tâches qui ne relèvent pas de l'activité principale de l'entreprise. La sous-traitance peut concerner presque tout le processus de production et c'est une histoire sans fin : comme l'illustrent de nombreux cas étudiés (comme Italtpizza, le secteur de la viande espagnol, Rive Gauche, Racing Arena), même lorsque des inspecteurs du travail ou des syndicats interviennent pour dénoncer les violations des droits des travailleurs ou d'autres violations graves, la sous-traitance ne s'arrête pas mais elle est juste adaptée afin de pouvoir passer les contrôles. Dans bien des cas, la meilleure solution est de trouver un nouveau sous-traitant : en effet, les principales entreprises prétendent ne pas être responsables de toute infraction survenue dans la chaîne de sous-traitance, imputant l'entière responsabilité à leur(s) sous-traitant(s) ; afin de démontrer leur innocence, le client et le ou les contractants résilient immédiatement le ou les contrats et recherchent d'autres sous-traitants. Parfois, ces derniers sont de nouveaux sous-traitants uniquement en apparence ; en effet, les personnes physiques qui ont géré l'entreprise dont le contrat a été résilié peuvent facilement immatriculer une nouvelle entreprise et signer un nouveau contrat de sous-traitance avec le même client ou contractant.

Soulignons également que certaines législations nationales favorisent ces solutions d'effacement. La législation belge en matière de responsabilité solidaire est emblématique : une fois informés des violations des droits du travailleur, le client et le ou les contractants ont 14 jours pour mettre fin au contrat et esquiver toute responsabilité solidaire. Une solution similaire a été trouvée dans l'affaire Racing Arena, dans laquelle les principales entreprises ont profité de la législation française qui permet au client et aux contractants de résilier le ou les contrats de sous-traitance, en évitant toute responsabilité solidaire, dans le cas où le sous-traitant refuse de mettre fin à une infraction.

D'après les études réalisées, il apparaît clairement que la sous-traitance est une stratégie de gestion des risques : elle permet (généralement) aux grandes entreprises de séparer le pouvoir et les bénéfices, d'une part, des risques et des responsabilités, d'autre part. En effet, le client et le ou les contractants principaux gardent un certain contrôle sur leur chaîne de sous-traitance, en décidant des conditions qui doivent être respectées dans le cadre de la prestation de service ou la production de biens (par exemple le prix, le calendrier, les exigences techniques, le volume de production ; voir les rapports sur l'industrie de la viande espagnole et sur l'affaire Rive Gauche). Le degré de contrôle exercé sur les sous-traitants est encore plus élevé lorsque ces derniers appartiennent au même groupe d'entreprises dans lequel plusieurs entreprises semblent se comporter comme une seule et même structure commerciale. Parfois, les sous-traitants sont de simples sociétés boîtes aux lettres, c'est-à-dire des sociétés qui n'exercent aucune activité économique, mais qui sont créées dans le but de réduire le coût de la main-d'œuvre ou instaurer des stratégies d'optimisation fiscale. Une situation similaire a été détectée dans les cas de l'industrie de la viande espagnole et d'Italtpizza dans lesquels nous avons dénoncé la présence de fausses coopératives (c'est-à-dire des coopératives qui sont loin d'être participatives et démocratiques) qui n'opèrent pas en tant qu'organisations commerciales indépendantes et dont le seul but est de gérer la main-d'œuvre et de la sous-traiter aux entreprises clientes. Dans les rapports sur les cas Rive Gauche et Italtpizza, nous avons également souligné la volatilité des entreprises sous-traitante : elles peuvent facilement être créées, cesser leurs activités dans des délais brefs et être rapidement remplacées.

Les risques et les responsabilités liés à la production de biens ou à la prestation de services sont plutôt transférés vers les sous-traitants (généralement des petites entreprises) qui, pour respecter les conditions imposées par le client ou le contractant principal, sont souvent contraints de violer la réglementation du travail pour ce qui a trait au temps de travail, à la santé et la sécurité, aux salaires, etc. (voir les cas Racing Arena et Italtpizza). Dans l'affaire Rive Gauche, de nombreuses personnes ont indiqué que le prix irréaliste défini dans le contrat de sous-traitance peut être le principal élément de preuve de la connaissance du client et du contractant des violations des droits des travailleurs.

Parfois, les sous-traitants de premier rang décident de sous-traiter entièrement/partiellement l'activité afin de bénéficier de la même stratégie de gestion des risques mise en place par le client et le contractant. Par conséquent, les travailleurs employés par le dernier échelon de sous-traitants sont généralement ceux dont les conditions de travail sont les plus mauvaises.

Comme expliqué dans le rapport sur l'industrie de la viande espagnole, la sous-traitance peut également appuyer l'idée d'entreprises sans travailleurs qui peuvent exercer pleinement les fonctions d'employeurs sans assumer aucune des obligations et responsabilités que ce statut implique. Une situation similaire a été constatée dans le cas d'Italpizza où l'ensemble du cycle de production a été sous-traité à des entreprises travaillant exclusivement pour un seul client.

Par conséquent, les mesures correctives adoptées pour faire face aux abus des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance sont totalement inefficaces si elles renforcent la position des principales entreprises concernées. Au contraire, ces mesures doivent viser à reconstruire le lien entre le pouvoir et les profits, d'une part, et les risques et les responsabilités, d'autre part. Parmi les règles qui peuvent permettre d'y parvenir, les plus efficaces sont certainement celles qui limitent la possibilité de sous-traiter ou raccourcissent la longueur de la chaîne de sous-traitance⁵²⁷. Cependant, ces deux mesures pourraient ne pas être conformes à la législation européenne qui reconnaît les libertés économiques comme des libertés fondamentales et autorise uniquement les entraves à ces libertés si elles satisfont à des critères stricts de proportionnalité. Des listes blanches ou des listes noires de sous-traitants fiables/peu fiables seraient également utiles. Néanmoins, ces mesures nécessitent des informations détaillées sur les entreprises en activité dans l'UE (par exemple sur les mesures disciplinaires ou administratives, les sanctions pénales, les décisions sur les pratiques frauduleuses, l'insolvabilité, la faillite) et un système d'échange de données efficace, deux exigences qui manquent actuellement.

D'autres règles visant à réconcilier le pouvoir et les bénéfices avec les risques et les responsabilités se trouvent dans les réglementations nationales du travail. Certains États (comme la Belgique, l'Italie et l'Espagne : voir les rapports sur les affaires Rive Gauche, Italpizza et le cas de l'industrie de la viande espagnole) interdisent la mise à disposition de travailleurs et fournissent une définition substantielle de l'employeur, comme la personne qui exerce le pouvoir d'orienter et de contrôler les travailleurs et d'organiser le processus de production ; par conséquent, quiconque exploite les activités des travailleurs doit supporter les obligations liées au contrat de travail. Comme cela a été identifié dans plusieurs rapports (comme celui sur l'industrie de la viande espagnole et sur l'affaire Rive Gauche), la mise à disposition de travailleurs illégaux semble se produire dans plusieurs chaînes de sous-traitance.

Par ailleurs, les entreprises devraient être tenues pour responsables de ce qui se passe tout au long de leur chaîne de sous-traitance à travers des règles de responsabilité solidaire⁵²⁸. Ces règles répondent à trois objectifs importants : premièrement, elles obligent le client et le ou les contractants à mieux sélectionner leurs sous-traitants et à vérifier qu'ils respectent leurs obligations (effet préventif) ; deuxièmement, elles sanctionnent la ou les personnes qui tirent profit des activités exercées par les travailleurs impliqués dans la chaîne de sous-traitance, sans respecter la réglementation du travail (effet dissuasif) ; troisièmement, elles permettent aux travailleurs de s'adresser au client et aux contractants, dans l'éventualité où leur employeur ne respecterait pas son obligation (effet de garantie). Ce dernier objectif est particulièrement important dans les cas de faillite ou de fermeture d'entreprises qui surviennent très souvent dans les chaînes de sous-traitance (voir les rapports sur Italpizza et Rive Gauche). Seule une responsabilité instaurée tout au long de la chaîne est en mesure de poursuivre efficacement les objectifs susmentionnés. Par ailleurs, pour être efficaces, les règles de responsabilité solidaire doivent éviter toute clause dérogatoire, c'est-à-dire toute clause permettant facilement à une entreprise d'écarter lesdites règles (voir les rapports sur les Racing Arena et Rive Gauche). En particulier, il convient d'éviter que le respect du devoir de vigilance sur la chaîne de sous-traitance permette au client et aux contractants de ne pas être tenus pour responsables des risques générés par leurs activités économiques (voir le rapport sur l'affaire Racing Arena)⁵²⁹.

⁵²⁷ Les conclusions du Conseil sur l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles (9 octobre 2020) suggèrent d'introduire des « limites aux chaînes de sous-traitance ainsi que des responsabilités solidaire et multiples ». Voir aussi l'interdiction de recourir à des sous-traitants dans l'industrie de la viande introduite par le législateur allemand (Erol S., Schulten T., *RENOUVELLEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA VIANDE ALLEMANDE*. La fin de « l'irresponsabilité organisée » ?, rapport WSI n°61, janvier 2021).

⁵²⁸ Voir Parlement européen, Rapport sur une Europe sociale forte pour des transitions justes (2020/2084(INI)), 24 novembre 2020, § 56.

⁵²⁹ Sur le recours à l'obligation de vigilance pour écarter la responsabilité solidaire voir l'article 12 de la directive 2014/67 et l'article 17 de la directive 2014/36.

D'autres stratégies pour associer à nouveau le pouvoir et les bénéfices avec les risques et les responsabilités s'appuient sur les théories relatives au co-employeur. En particulier, la théorie corrective sur le co-employeur, c'est-à-dire la théorie qui impute le comportement illégal de l'employeur à un autre sujet qui contrôle ou dirige le premier, semble utile⁵³⁰.

L'étude menée a également démontré que la sous-traitance permet un *travail à la carte* grâce auquel les entreprises ont à leur disposition, à leur guise et avec une flexibilité totale, un grand nombre de travailleurs. En effet, dans une chaîne de sous-traitance, la stabilité du contrat de travail est affectée par la durée du contrat principal et du ou des contrats de sous-traitance : s'il prend fin, les travailleurs employés par le ou les sous-traitants pourraient être licenciés en toute légalité. Dans le cas de l'industrie de la viande espagnole, cette conséquence a été mise en avant par le fait que les membres des coopératives travaillent sous un régime de travail indépendant. De même, dans l'affaire Italtizza, la plus grande flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre a été possible grâce à la réglementation spéciale du travail appliquée aux membres des coopératives. Par conséquent, la sous-traitance peut être utilisée pour gérer les effectifs de manière très flexible : face aux pics de production ou aux périodes de crise, le client et le ou les contractants principaux peuvent simplement adapter leur chaîne de sous-traitance pour exiger plus de services ou réduire les services demandés. Pendant la pandémie, cette situation était clairement manifeste. De nombreuses marques et détaillants ont répondu à la chute brutale et soudaine de la demande des consommateurs, provoquée par la fermeture des magasins de détail, en suspendant ou en annulant les commandes avec leurs fournisseurs dans le monde entier, laissant de nombreux travailleurs sans salaire ni emploi⁵³¹.

Afin de remédier au *travail à la carte*, il convient d'appliquer des mesures garantissant la continuité du contrat de travail (comme des clauses sociales dans les marchés publics, la protection des travailleurs en cas de transfert d'entreprise). Par ailleurs, les solutions d'effacement en faveur des principales entreprises devraient être interdites (voir ci-dessus).

La sous-traitance permet également au client et aux contractants de réduire les coûts de main-d'œuvre et ainsi le prix des biens produits ou des services fournis. Cette conséquence est beaucoup plus évidente dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (voir le rapport sur H&M au Bangladesh) et lorsque la sous-traitance concerne des cas transnationaux (comme dans les affaires Rive Gauche et Racing Arena). Dans ce dernier cas, la sous-traitance renforce la concurrence entre les États qui peinent à offrir aux investisseurs étrangers les meilleures conditions pour s'établir sur leur territoire à partir duquel ils peuvent ensuite fournir leurs services à l'étranger. Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la capacité des sociétés transnationales à déplacer la production à la recherche du lieu le moins cher (c'est-à-dire le lieu où la législation du travail est la plus laxiste) oblige les États à opérer un nivellement par le bas permanent, qui peut se terminer par la création de zones franches ou de zones économiques spéciales (ZES) qui offrent des réglementations favorables aux entreprises (voir le rapport sur H&M au Bangladesh)⁵³².

La sous-traitance affecte les conditions de travail (en général) et le coût du travail (en particulier) également dans les affaires qui ont lieu à l'échelle nationale, comme le démontrent le cas d'Italtizza et celui sur l'industrie de la viande espagnole. Les deux rapports clarifient les techniques mises en place pour réduire le coût des services fournis, en dégradant progressivement les conditions de travail.

Nous pouvons donc conclure que l'exploitation des travailleurs est caractéristique de la sous-traitance et elle est favorisée par la fragmentation du processus de production entre plusieurs entreprises différentes. L'exploit-

⁵³⁰ Au contraire, la théorie ex ante sur le co-employeur peut favoriser l'utilisation stricte de la main-d'œuvre sans attribuer les obligations de l'employeur à l'ensemble des entreprises concernées (voir le rapport sur Italtizza).

⁵³¹ ECCHR, ILAW, WRC, Farce majeure: How global apparel brands are using the COVID-19 pandemic to stiff suppliers and abandon workers ; Note de recherche de l'OIT, Effet d'entraînement au sein de la chaîne d'approvisionnement: les répercussions du COVID-19 sur les travailleurs et les usines du secteur de l'habillement en Asie et dans le Pacifique, octobre 2020 ; Penelope Kyritsis, Genevieve LeBaron, and Scott Nova (2020) Hunger in the Apparel Supply Chain: Survey findings on workers' access to nutrition during Covid-19, Workers Rights Consortium. Afin d'éviter les effets dévastateurs causés par le comportement des détaillants, la Clean Clothes Campaign, par exemple, a demandé aux marques de souscrire à une assurance salariale, un engagement public pour garantir que les travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement reçoivent ce qu'ils doivent, et d'entamer des négociations pour mettre en place un fonds afin que, s'ils sont licenciés, les travailleurs reçoivent une indemnité légale de licenciement (<https://news.trust.org/item/20201016100358-n8xy0/?fbclid=IwAR26nJRLzdmXBH7gvjDcEauHLt6ni2CdQJHDzXyfstjvU4j0B9mgvZr1VYM>). Le 15 mars 2021, H&M et Industriall Global Union ont adopté une déclaration commune pour soutenir la reprise de l'industrie mondiale de l'habillement dans le cadre de la crise du Covid-19 avec laquelle H&M s'engage à respecter toutes ses conditions de paiement et à continuer à renforcer la prévisibilité des commandes, et à travailler à la réduction des fluctuations mensuelles de la passation de commandes.

⁵³² Dans le même rapport, il est également souligné que, pour attirer les investisseurs étrangers, certains pays se sont spécialisés dans certaines tâches et fonctions commerciales.

tation des travailleurs peut prendre diverses formes, dont certaines sont illégales tandis que d'autres peuvent être rassemblées dans une large définition du dumping social⁵³³.

Les formes illégales d'exploitation des travailleurs peuvent aller de crimes graves, comme le trafic d'êtres humains (voir le rapport sur l'affaire Rive Gauche), au faux travail indépendant et aux fausses coopératives (voir l'affaire Italpizza et le cas de l'industrie de la viande espagnole), au faux détachement de travailleurs (voir l'affaire Rive Gauche), à la mise à disposition illégale de travailleurs (voir l'affaire Italpizza et le cas de l'industrie de la viande espagnole) ou à d'autres formes de violations des droits des travailleurs. Parfois, ces violations sont si courantes que nous sommes confrontés à une normalisation des abus liés au travail : dans ces circonstances, les travailleurs ne perçoivent plus l'existence de violations des droits des travailleurs ; ces violations sont intégrées dans le secteur et sont considérées comme faisant partie des conditions de travail normales⁵³⁴.

Par conséquent, les travailleurs ne luttent pas pour leurs droits. En effet, l'absence de plaintes des travailleurs a été détectée dans presque tous les rapports. Outre les cas où nous sommes confrontés à une normalisation des abus en matière de travail, il y a des cas où les travailleurs abandonnent leurs droits parce qu'ils sont ressortissants de pays tiers et que leur séjour dans l'Union européenne dépend du permis de travail (voir les cas Rive Gauche, Racing Arena, Italpizza et l'industrie de la viande espagnole). Ils ont donc peur de dénoncer les infractions dont ils sont victimes : en effet, s'ils dénoncent ces infractions, ils risquent de perdre leur contrat de travail et donc leur permis de travail. La situation des ressortissants de pays tiers sans permis de travail est encore pire car ils risquent d'être condamnés pour migration illégale et expulsés vers leur pays s'ils dénoncent les abus dont sont victimes les travailleurs. Pour cette raison, les migrants illégaux sont souvent impliqués dans les formes les plus graves d'exploitation des travailleurs (voir l'affaire Rive Gauche).

De plus, de nombreux travailleurs décident de ne pas poursuivre leur employeur (et le client ou contractant) en raison du coût et de la durée de la procédure. Ils préfèrent accepter un certain nombre de violations des droits des travailleurs afin de conserver leur emploi et de ne pas perdre leur salaire. Le manque de plaintes de travailleurs est encore plus évident dans les affaires transnationales, lorsque les travailleurs sont confrontés à des problèmes supplémentaires, comme les difficultés à poursuivre un employeur établi à l'étranger et à faire exécuter une décision contre lui (voir les affaires Rive Gauche et Racing Arena). En outre, les travailleurs détachés, même s'ils sont exploités illégalement, gagnent généralement plus que dans leur pays d'origine, et préfèrent donc conserver leur emploi (voir le rapport de la Racing Arena).

Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, l'impunité dans les cas de violations des droits humains commises par des sociétés transnationales est la règle. Comme l'explique le rapport sur H&M au Bangladesh, dans le meilleur des cas, certaines de ces affaires se sont soldées par des indemnités négociées à l'amiable.

Bien sûr, il peut arriver que le degré d'exploitation des travailleurs soit si élevé qu'il devient insupportable pour les travailleurs impliqués. Cette situation peut conduire à l'ouverture de la boîte de Pandore (voir les rapports sur les affaires Rive Gauche et Italpizza) et provoquer d'autres actions : l'organisation par les travailleurs exploités de manifestations « spectaculaires » pour dénoncer les violations des droits des travailleurs ; l'intervention des inspecteurs du travail, des syndicats et parfois d'autres pouvoirs publics pour contrôler ce qui s'est passé ; dans certains cas, afin d'éviter une mauvaise publicité, la disposition du client ou contractant principal à satisfaire les demandes des travailleurs même si, en définitive, la sous-traitance continue encore et encore, comme une histoire sans fin.

Comme déjà mentionné, le client et le ou les contractants principaux ne souhaitent pas être impliqués dans une violation des droits des travailleurs parce qu'elle affecte l'image de l'entreprise. Pour cela, ils demandent parfois des certifications *ex ante*. Les conséquences de ces certifications ont été clairement illustrées dans le rapport sur Italpizza : elles entravent l'efficacité des inspections du travail et empêchent l'accès des travailleurs à la justice. Ceci doit être pris en considération lors du traitement de propositions telles que la carte électronique de service.

⁵³³ Le dumping social désigne toute pratique qui exploite de mauvaises conditions de travail dans le but d'obtenir un avantage concurrentiel. Cela inclut à la fois les comportements légaux et illégaux : dans le deuxième cas seulement, il y a une violation du droit national et/ou européen (Kiss M., *Understanding social dumping in the European Union*, Briefing du PE, 2017 ; Bernaciak M. (ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Routledge, 2015).

⁵³⁴ Certains chercheurs ont parlé « d'abus quotidiens » : « Les travailleurs victimes d'abus quotidiens se considèrent rarement comme des victimes ayant besoin d'être secourues, mais leur capacité à défendre leurs intérêts tend à être fortement limitée » (J Quirk, C Robinson et C Thibos, « Editorial: From Exceptional Cases to Everyday Abuses: Labour exploitation in the global economy », *Anti-Trafficking Review*, numéro 15, 2020, p. 7).

Il faut également souligner que la sous-traitance complique grandement les contrôles effectués par les inspecteurs du travail. En effet, la complexité de la chaîne de sous-traitance entrave la détection des entreprises concernées, dont les relations sont souvent floues ; de plus, les inspecteurs du travail peinent à déterminer qui sont les employeurs des travailleurs de la chaîne, quelles sont les conditions de travail appliquées et si la réglementation du travail est respectée (voir le rapport sur l'industrie de la viande espagnole). Parfois (comme dans le secteur des transports), les inspections nécessitent la coopération de différentes autorités nationales. Les inspections du travail sont encore plus complexes dans les cas transnationaux, lorsque la chaîne de sous-traitance implique des entreprises établies dans plusieurs États membres. Comme en témoigne le rapport sur H&M au Bangladesh, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, des inspections efficaces sont presque impossibles, en raison de la faible présence des inspecteurs du travail dans le pays étranger, de l'annonce à l'avance de la tenue des inspections et du faible montant des amendes.

Pour faire face aux formes illégales d'exploitation des travailleurs, il est donc nécessaire de renforcer l'efficacité des inspections, en favorisant la coopération entre les différentes autorités publiques au niveau national, ainsi qu'entre les différentes autorités au niveau européen. Dans les cas transnationaux, le rôle de l'Autorité européenne du travail sera fondamental. Compte tenu de leur diffusion sur le territoire, les syndicalistes devraient également être habilités à promouvoir la surveillance et les contrôles.

En ce qui concerne les formes juridiques d'exploitation des travailleurs, elles peuvent se produire de diverses manières. D'un côté, nous avons les cas de portée nationale (Italpizza et l'industrie de la viande espagnole) dans lesquels les entreprises exploitent les avantages liés à un type particulier d'entreprise (comme la coopérative) et à la fragmentation des conventions collectives nationales, comme un moyen de flexibiliser le recours à la main-d'œuvre et de réduire considérablement les coûts du travail. D'autre part, nous avons les cas de portée transnationale (Rive Gauche, Racing Arena) dans lesquels les entreprises bénéficient pleinement des possibilités offertes par la liberté de prestation de services en ce qui concerne, par exemple, le paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine, l'impossibilité d'appliquer les conventions collectives d'entreprise et les obstacles à l'organisation d'actions collectives. Enfin, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (comme H&M au Bangladesh), les entreprises bénéficient des conditions beaucoup plus avantageuses offertes par certains pays qui, participant au système de concurrence mondiale des régimes, font tout leur possible pour attirer les investisseurs étrangers, malgré les conséquences que cela peut avoir sur les conditions de travail et l'environnement.

Afin de lutter contre les formes juridiques d'exploitation des travailleurs, plusieurs mesures pourraient être adoptées, au niveau national, européen et international. Tout d'abord, dans les chaînes de sous-traitance nationales et européennes, le principe d'égalité de traitement doit être pleinement appliqué. Le droit du travail européen devrait également promouvoir l'harmonisation des réglementations nationales du travail, en établissant des normes minimales qui peuvent toujours être améliorées par les États membres.

Au niveau international, le respect des normes internationales du travail devrait être renforcé tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en intervenant également sur les accords commerciaux entre la principale entreprise et les fournisseurs. Bien sûr, une obligation de vigilance est également utile pour surveiller la chaîne d'approvisionnement et prévenir les violations des droits de l'homme. Cependant, l'efficacité de ces mesures est actuellement affectée par le manque d'inspections du travail et la faiblesse des syndicats locaux et des représentants des travailleurs (voir le rapport sur H&M au Bangladesh).

Tous les rapports portent sur la division des travailleurs et les difficultés à syndiquer les travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. En effet, la fragmentation du processus de production entre plusieurs entreprises freine, à elle seule, la constitution de représentants des travailleurs, car les travailleurs impliqués dans la chaîne de sous-traitance poursuivent souvent des intérêts différents, puisqu'ils ont divers employeurs, différentes conventions collectives et parfois diverses législations nationales. Dans le cas des chaînes de sous-traitance transnationales, ces différences sont encore plus importantes et l'interaction entre les travailleurs peut être empêchée par les barrières linguistiques (voir les rapports Racing Arena et Rive Gauche). En outre, les droits collectifs dont bénéficient les travailleurs sont souvent divergents (par exemple en ce qui concerne le rayon d'action des représentants des travailleurs, leur nombre de membres, les droits d'information et de consultation), et cela est encore plus vrai dans les cas transnationaux. La fragmentation du processus de production entre plusieurs entreprises peut également empêcher d'atteindre les seuils requis pour permettre la mise en place de représentants des travailleurs dans l'entreprise ou dans l'établissement ; en effet, les sous-traitants sont généralement de petites entreprises sans aucun représentant des travailleurs. Par consé-

quent, dans aucune des études que nous avons menées nous n'avons trouvé de représentant des travailleurs pour la chaîne de sous-traitance ou sur le site.

Il serait extrêmement important d'accompagner l'instauration de représentants des travailleurs dans des organisations complexes, comme la chaîne de sous-traitance, le site ou le groupe.

L'absence de représentants des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance menace l'efficacité des obligations de surveillance parfois imposées au client et aux contractants. En l'absence de contrôle de la part des travailleurs, ces obligations peuvent être facilement remplies par le biais de déclarations officielles exigées aux sous-traitants et d'évaluations réalisées principalement (ou uniquement) par l'entreprise leader (voir le rapport sur H&M au Bangladesh).

Parfois, des syndicats nationaux sont intervenus au niveau de la chaîne de sous-traitance, sur le site (Italpizza et Rive Gauche) ou au sein du secteur (les cas de la filière viande espagnole), afin de limiter le dumping social et lutter contre les abus à l'encontre des travailleurs. En outre, certaines législations nationales et conventions collectives visent à renforcer la position des représentants des travailleurs présents au sein des organisations du client ou du ou des contractants. En Belgique, par exemple, la convention collective nationale du secteur de la construction garantit à ces représentants des travailleurs le droit d'être informés sur les sous-traitants et sur les conditions appliquées à leurs travailleurs. Des règles similaires sont établies par le Code du travail français (voir le rapport Racing Arena) et dans l'Accord-cadre mondial entre H&M, IndustriALL Global Union et Industriefacket Metall. Les règles visant à renforcer la position des représentants des travailleurs au niveau du client ou du contractant sont extrêmement importantes puisqu'elles contribuent au développement de la solidarité entre les travailleurs et à la lutte contre les préjugés de la « théorie des insiders-outsiders ».

De plus, ces règles accroissent la transparence de la chaîne de sous-traitance⁵³⁵. Cette dernière est également promue par la législation nationale et européenne (voir notamment les règles relatives à la déclaration préalable en cas de détachement : rapports Racing Arena et Rive Gauche). Les règles de transparence devraient être renforcées afin d'avoir une vision claire de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et de la chaîne d'approvisionnement.

Nous avons également remarqué que, non seulement, les entreprises bénéficient de la division des travailleurs causée ex se par la sous-traitance, mais également qu'elles la promeuvent à travers plusieurs stratégies. Dans l'affaire Rive Gauche, les travailleurs ont été systématiquement regroupés en fonction de leurs nationalités : non seulement ils ont été logés dans des appartements différents selon leur pays d'origine, mais les tâches ont été attribuées en fonction des nationalités ; par conséquent, les Belges sur le chantier effectuaient principalement des tâches de gestion, tandis que les Italiens surveillaient le travail effectué par les ressortissants des pays tiers dont les activités étaient les plus pénibles. Comme expliqué dans le rapport, cette stratégie de gestion renforce la propagation de stéréotypes qui peuvent aboutir à certaines formes de racisme.

Par ailleurs, dans le secteur de la construction (Rive Gauche et Racing Arena), l'organisation des travailleurs est également empêchée par la durée provisoire du chantier, le recours aux contrats de travail temporaires et la présence généralisée de travailleurs détachés et de faux indépendants. Il est donc très difficile de constituer une représentation des travailleurs sur le chantier.

De même, dans les cas d'Italpizza et de l'industrie de la viande espagnole, l'organisation des travailleurs a été freinée par le roulement élevé de travailleurs. Cela a été causé non seulement par le recours intensif aux contrats précaires, mais aussi par les mauvaises conditions de travail : dès que les travailleurs engagés dans ce secteur (industrie alimentaire) trouvent un meilleur poste, ils quittent leur emploi. De plus, dans l'industrie alimentaire également, la syndicalisation de la main-d'œuvre est entravée par la présence importante de travailleurs étrangers.

Dans le secteur du transport routier, on peut parler de travailleurs invisibles : dans l'exercice de leurs activités, les travailleurs sont extrêmement mobiles ; par conséquent, ils sont difficiles à détecter et à syndiquer. De plus, ils ont peu d'occasions d'être en contact les uns avec les autres.

Dans le cas de la chaîne d'approvisionnement (H&M au Bangladesh), nous avons détecté une absence presque totale de syndicats et de représentants des travailleurs dans l'usine. Dans les chaînes d'approvisionnement

⁵³⁵ Sur l'importance de renforcer la transparence et la divulgation également dans le droit des sociétés, voir Cremers J., EU Company Law, Artificial Corporate Entities and Social Policy, Report for ETUC, 2019, p. 59.

mondiales, l'absence de représentants des travailleurs à l'échelle de l'entreprise peut difficilement être compensée par l'intervention de syndicats nationaux et de représentants des travailleurs au niveau du client ou du contractant. En fait, les syndicats sont souvent très faibles ou contrôlés par la direction de l'entreprise, alors que les représentants des travailleurs au niveau du client ou du contractant sont trop éloignés du pays où est basé fournisseur et n'ont pas les moyens d'exercer des activités syndicales tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Il est donc extrêmement important de soutenir le rôle des syndicats européens et mondiaux dans le suivi et la promotion du respect des droits collectifs du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. En outre, il conviendrait de soutenir la création de représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise et du groupe.

Un autre résultat pertinent de notre étude est le manque d'actions collectives. Comme déjà mentionné, de nombreux travailleurs préfèrent ne pas manifester pour ne pas perdre leur emploi ; c'est particulièrement vrai dans le cas des ressortissants de pays tiers dont la présence dans l'Union européenne dépend souvent d'un permis de travail lié au contrat de travail. L'absence de grèves est également causée par l'instabilité des contrats de travail, ainsi que par les difficultés d'organisation des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance (voir ci-dessus).

Précisons également que, lorsque des grèves ont été organisées, elles ont parfois été sévèrement réprimées. Dans certains cas (comme celui de H&M au Bangladesh), des répressions ont eu lieu car la grève n'est pas dûment protégée dans le pays concerné et que les travailleurs qui participent aux manifestations peuvent perdre leur emploi. Dans d'autres cas (comme celui d'Italpizza), l'intervention de la police a été provoquée par la décision de bloquer l'accès des camions au site, afin de renforcer l'effet de la manifestation. Ces actions collectives ont été provoquées par de graves formes d'exploitation des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance. Par conséquent, les travailleurs ont non seulement été victimes de cette exploitation, mais ont également été condamnés ou licenciés lorsqu'ils ont osé manifester.

Dans le cas d'Italpizza, nous avons également détecté deux autres éléments importants : d'un côté, l'intervention d'une autorité publique pour arbitrer le conflit peut aider à responsabiliser le client quant aux conditions de travail dans sa chaîne de sous-traitance ; de l'autre, les syndicats peuvent avoir des difficultés à trouver une stratégie unitaire pour contrer l'exploitation des travailleurs, de sorte que la sous-traitance renforce non seulement la division des travailleurs, mais aussi le conflit entre syndicats.

Dans le cas de l'industrie de la viande espagnole, les syndicats ont poursuivi des stratégies diversifiées, combinant grèves et processus de négociation, pression médiatique, revendications continues devant l'inspection du travail et pression sur les partis politiques. Une stratégie similaire a été mise en place par les syndicats belges dans l'affaire Rive Gauche. On peut ainsi conclure que l'intervention simultanée des inspecteurs du travail et des journalistes aux côtés des syndicats augmente l'efficacité de l'action collective.

Enfin, soulignons que dans de nombreux pays (y compris au sein de l'UE), les grèves de soutien aux travailleurs employés dans la chaîne de sous-traitance sont considérées comme illégales. En outre, il n'existe aucun traité international ni aucune législation européenne qui reconnaisse le droit de grève contre une entreprise transnationale à tous les travailleurs impliqués dans son processus de production, y compris les travailleurs de la chaîne de sous-traitance et de la chaîne d'approvisionnement. Ces deux éléments affaiblissent fortement les actions collectives au sein de ces organisations complexes.

