HAL
open science

Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France.

Jens Thoemmes

To cite this version:

Jens Thoemmes. Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France.. Les Mondes du travail , 2014, 14, pp.39-55. hal-01088250

HAL Id: hal-01088250

https://hal.science/hal-01088250v1

Submitted on 3 Aug 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THOEMMES J., 2014, « Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France. », *Les mondes du travail*, 14.

Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France.

Résumé
Cet article analyse la vie de salariés portugais qui sont détachés à titre temporaire pour venir travailler dans la construction en France. Nous présentons les résultats pour la France d'un programme de recherche européen en montrant que la spécificité du travail détaché réside dans un statut d'emploi dont les limites entre légalité et illégalité profitent à l'initiative des employeurs. Les résultats indiquent les difficultés qui en résultent pour les salariés. Notre démarche part de la notion ambiguë de détachement en l'inscrivant dans un champ de tension entre la libre circulation des services d'un côté et le maintien des règles de protection des travailleurs de l'autre. Notre approche s'appuie sur une analyse des règles sociales et juridiques, articulant le point de vue des travailleurs et des experts en la matière. Ensuite, nous interrogeons les processus de régulation sociale et l'action collective pour renforcer les droits de ces travailleurs.

Mots clés: travailleurs détachés, règles, régulations, conditons de vie, directive européenne, libre circulation, dumping social

Abstract
This article examines the working life of Portuguese employees who are temporarily posted to the construction sector in France. We present here the results of an European research program for France. It shows that the specificity of posted work lies in the employment status. The boundaries between legality and illegality of the statuts benefit the employers' initiative and lead to difficult working condions for employees. Our approach is based on the ambiguous notion of posting in a field of tension between the free movement of services on the one hand and maintaining rules of protection on the other. We proceed to the analysis of social and legal norms, articulating the views of workers and experts. Then we question the processes of social regulation and collective action to strengthen the rights of these workers.

Key words: posted workers, rules, social regulations, living conditions, European directive, social dumping

Cet article traite d'une mobilité géographique qui est à la fois courante et mal connue. Cette mobilité a pour objet le travail et elle suppose le déplacement, au moins provisoire, d'une main-d'œuvre d'un pays européen vers un autre. Il s'agit du travail détaché qui ne s'apparente ni à une migration, ni un à franchissement de frontières, car il s'opère à l'intérieur d'un espace commun. Nous avons suivi le cas de travailleurs portugais en détachement en France dans le secteur du bâtiment. Ces salariés portugais travaillent généralement pour un employeur portugais qui a accepté des chantiers proposés par des entreprises françaises (donneur d'ordre). Nous avons exploré cette configuration triangulaire complexe. Nous nous sommes intéressés à la profession de ces salariés portugais, leur contrat de travail, les conditions de logement, leurs éventuelles connaissances de la convention collective en vigueur et leur appartenance à un syndicat. Il s'agissait aussi de connaître leur travail actuel, leur trajectoire, leur condition d'arrivée en France, et les motivations qui les ont conduits à quitter, au moins provisoirement, leurs pays d'origine. Nous avons examiné les conditions de vie en matière de temps de travail, salaires, congés, santé et les possibilités de retours périodiques dans leurs pays d'origine. Nous avons interrogé leur position quant à la possibilité d'améliorer les conditions de vie et le renforcement de leurs droits. Les résultats de cette analyse sont sans appel. Les conditions de vie de ces travailleurs sont très difficiles à la fois du point de vue des salaires, mais aussi concernant le logement et la santé. Ces conditions de vie posent le problème du respect des règles de protection en France, notamment avec le code du travail et la convention collective du secteur. Plus largement, le contournement des règles en vigueur, voire la fraude, s'inscrit dans le contexte d'une politique européenne qui ouvre la prestation de services à l'espace transnational en privilégiant les règles du travail pays d'origine, dans notre cas le Portugal, et non les règles du pays de destination.

L'espace européen se distingue par des règles différentes en matière de travail selon les pays. Pour cette raison le travail détaché pose un ensemble de questions qui commencent seulement à être analysé par les sciences sociales. Pourtant le détachement n'est pas une expression inconnue. Si dans le sens commun le détachement signifie un état de quelqu'un *qui ne se sent pas lié à quelque chose*,[1] dans l'administration ce terme se rapporte aux fonctionnaires qui quittent leurs fonctions habituelles pour rejoindre un corps ou cadre différent de leur emploi d'origine. Dans ce sens, le détachement est a priori une mobilité *temporaire* et suppose, au bout d'un certain temps, le retour dans l'emploi d'origine. Aujourd'hui, la notion de travail détaché a fortement évolué. Cette notion s'inscrit dans le cadre des libertés fondamentales garanties par le traité sur l'Union européenne (UE). Un salarié est considéré comme « détaché » lorsqu'il travaille dans un État membre de l'Union européenne différent de son lieu de travail habituel. Une entreprise étrangère peut par exemple envoyer un de ses employés pour le mettre à la disposition d'une entreprise française en vue d'effectuer un travail. Il s'agit dès lors d'une mobilité dans le cadre d'une prestation de services transnationale et non pas d'une migration classique d'un travailleur qui vient chercher un emploi dans un autre État. Pour protéger ces salariés, la directive européenne 96/71/CE[2] a décrit un socle social minimal qui garantit les droits des travailleurs détachés. Par la même occasion, elle a défini les trois types de situations qui sont couverts en son sein. À condition que la relation de travail soit maintenue entre l'employeur et le salarié au cours de son détachement, il peut s'agir 1) d'un contrat conclu entre l'employeur initial et un autre employeur dans l'État de destination, 2) d'un détachement vers un établissement du même groupe situé sur le territoire d'un autre État, 3) d'une agence d'intérim louant les services d'un

[1] Dictionnaire Larousse 2012

[2] Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 – 0006.

travailleur à une entreprise située dans un autre État européen. La notion de travail détaché s'avère être d'une grande complexité juridique, sociale et politique, car elle cristallise les débats et les enjeux de la construction européenne. En effet, entre la légalité du statut et l'illégalité de son application dans un cadre concret, les frontières sont minces. Sans opposer les règles juridiques et sociales, ces frontières ouvrent un espace à la régulation sociale créant des règles effectives de l'activité qui rappellent la misère ouvrière du 19eme siècle. Mais, contrairement à la situation des travailleurs sans-papiers (Barron et al. 2011), nous sommes ici en présence d'une mobilité qui bénéficie d'une légitimité sociale et juridique, garantissant en principe les droits minima aux salariés. Néanmoins les interstices entre un cadre légal fragile et son application conduisent à des zones d'ombre qui font des détachés une main-d'œuvre recherchée par les employeurs. Dans ce sens, le *travail détaché* devient le travail des « laissés-pour-compte » de la construction européenne.

Notre contribution s'inscrit dans une recherche européenne incluant cinq pays (la Belgique, la France, l'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni). Nous avons étudié à la demande de la Commission Européenne les conditions de vie et de travail des travailleurs détachés en Europe ainsi que les possibilités de renforcer leurs droits au quotidien[3]. Cette recherche pilote, qui ne pouvait faire référence à aucune expérience antérieure dans le domaine, s'appuie sur une méthodologie qualitative, basée sur des entretiens, des observations, des photographies et de l'exploration de documents d'entreprise, syndicaux et de la littérature spécialisée. Dans le cadre de cette recherche en France nous avons effectué 25 entretiens (entre 45 et 120 minutes chacun), enregistrés et retranscrits. La première série d'entretiens a concerné les experts du travail détaché : les inspecteurs du travail, les experts du ministère du travail en France et les représentants des syndicats. La deuxième série d'entretiens a été effectuée avec les travailleurs détachés eux-mêmes, dans des conditions difficiles (linguistique, précarité, confiance), et avec l'aide d'un traducteur. Si nous avons réussi à interroger ces travailleurs portugais du bâtiment, de différents métiers et fonctions, cela a pu se faire avec l'aide d'une organisation syndicale (CGT construction) et avec le soutien de ses représentants.

1 La mobilité des travailleurs détachés : entre libre circulation des services et dumping social

La construction de l'Union européenne a infléchi par trois processus concomitants le marché du travail en général et le travail détaché en particulier dans chacun des Etats membres.

Le premier processus concerne l'élargissement de l'Union européenne conduisant de l'association d'un petit nombre de pays dès les années 1950 à aujourd'hui vingt-sept Etats membres. Les dernières vagues d'adhésion entre 2004 et 2007 ont ainsi permis en particulier aux anciens pays de l'Est de rejoindre l'Union européenne. Cette adhésion de nouveaux Etats membres d'Europe centrale avec de faibles traditions syndicales a été perçue comme une menace pour la réglementation des normes du travail dans le reste de l'Union européenne (Woolfson et Sommers 2006). Le second processus porte sur la libre circulation des personnes, droit fondamental garanti par les traités de l'Union européenne. Ce concept, mis en application de 1985 à 1990 par la convention de Schengen, a permis la suppression des

[3] Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER), 2011-2012, financement: commission européenne/WLRI.

frontières entre les Etats membres de la convention[4]. Le troisième processus a trait à la libre prestation de services dans le marché intérieur de l'Union européenne. Voté pour la première fois en 2003 par le Parlement européen, sa discussion, notamment en France lors du référendum sur le traité constitutionnel en 2005, a suscité des oppositions importantes. Finalement adopté en 2006, la directive « Bolkestein » constitue la base pour une prestation de services transnationale à l'intérieur de l'Union européenne[5].

Si l'application de la convention de Schengen a fait l'objet d'un débat sur son caractère « répressif » et « transfrontière » (Jobard 1999), ce dernier processus lié à la directive des services a soulevé d'autres questions fondamentales en ce qui concerne la réglementation, le droit du travail et les perspectives politiques de l'Union européenne (Crespy 2010). Au centre de ces interrogations, nous trouvons *le principe du pays d'origine* qui permet à un prestataire des services d'appliquer les règlements en cours dans son pays d'origine au lieu de se conformer aux règles en vigueur dans le pays destinataire des services. La mobilité amène ses propres règles avec elle. L'enjeu étant immédiatement perceptible autour des différences de salaire entre les Etats de l'Union européenne, la directive a provoqué l'hostilité des organisations syndicales au niveau européen, et en particulier dans les pays bénéficiant des standards les plus élevés. Destinée à favoriser les mobilités et les circulations en éliminant toute forme de protectionnisme à l'intérieur de l'Union européenne, ce principe du pays d'origine a néanmoins connu des formes d'encadrement importantes. Nous nous intéressons ici en particulier à la directive européenne 96/71/CE. Cette directive préconise des dérogations au principe du pays d'origine pour demander l'application d'un certain nombre de règles en vigueur dans le pays de destination : les dispositions sur le salaire minimum, les règles liées au temps de travail et à la sécurité. Sur ces aspects, le prestataire de services est tenu d'appliquer les règles du pays de destination (Amauger-Lattes et Jazottes 2007)[6]. Les débats de ces dernières années, en particulier dans le sillage d'une série d'arrêts de la CJCE[7] ont permis à la Commission de proposer une révision de la directive sur les travailleurs détachés (CE 96/71) en 2012. Les syndicats, en particulier, estiment que l'application de la directive « détachement » a été très difficile depuis le début en raison du recours aux travailleurs dans des situations non temporaires, du recours aux sociétés « boîtes aux lettres », à des chaînes de sous-traitants et de faux documents (Clark 2012). De plus l'interrogation porte sur la préférence donnée à l'intégration du marché des services au détriment des choix effectués au niveau national. Le défaut de consultation à l'occasion de ce choix politique pourrait bien déboucher sur une politisation du processus visant à encadrer cette régulation libérale (Loder 2011). Il s'agit d'un conflit de règles entre pays d'origine et les pays destinataires du service qui peut se transformer en conflit localisé opposant les employeurs et les salariés. Ce conflit de normes privilégie, malgré les ajustements opérés sur la directive Bolkestein, la législation et les résultats de la négociation collective du pays d'origine aux dépens des normes plus favorables des pays destinataires. La notion de *dumping social* décrit bien le résultat de ce processus, mais elle ne doit pas être entendue comme opposant travailleurs nationaux et étrangers. Le recours à la main-d'œuvre étrangère se fait aux dépens de la législation et de la négociation collective dans le pays destinataire qui défavorise le travail salarial dans son ensemble incluant ressortissants nationaux et étrangers.

---

[4] France. Ministère de l'intérieur. Direction des libertés publiques et des affaires juridiques. *Schengen, accord du 14 juin 1985 : textes de référence*. Paris: Direction des journaux officiels, 1996.

[5] Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur. Journal officiel n° L 376 du 27/12/2006 p. 0036 - 0068

[6] « La directive fixe l'obligation pour les Etats membres d'imposer aux entreprises qui interviennent sur leur territoire le respect des règles nationales correspondant au noyau dur défini par elle. Autrement dit, la passivité de l'Etat engage sa responsabilité », (Amauger-Lattes et Jazottes 2007, 912).

[7] Cour de justice des Communautés européennes

Le travail détaché montre que les migrations sont aujourd'hui très largement des mobilités. Ces travailleurs effectuent parfois une création transnationale de richesses liées à l'économie souterraine (Tarrius 2007) mais aussi de plus en plus, comme nous le montrerons, une contribution à l'économie classique et légale qui s'empare des circulations intra-européennes (Tarrius 1992). Pour saisir ces mobilités nous cherchons à éviter les oppositions classiques entre normes juridiques et norme sociales, règles formelles et informelles ou encore travail prescrit et travail réel (Denis 2007). Nous montrerons que la définition de ce type de mobilité entre légalité et illégalité des normes, est investie par les intéressés. Cette zone est sujette à interprétation et discussion, aboutissant à des règles sociales qui défavorisent les travailleurs détachés. Dans la règle du travail, la composante juridique ne s'oppose pas à la composante sociale. Il s'agirait plutôt des deux facettes de la règle (Reynaud 1997). Il n'y a pas d'un côté l'ordre juridique pacifique et de l'autre l'ordre social conflictuel. La règle juridique, elle aussi, est bien l'objet de conflits, avant de devenir une règle, mais aussi après lorsque sa légitimité est mise en cause (Thoemmes 1999). Donc la règle juridique se mesure à la lumière des règles sociales. Dans les droits de type rationnel, Weber propose de distinguer une rationalité formelle et une rationalité matérielle (Weber 1986). La première se fonde sur des concepts abstraits issus de la pensée juridique, tandis que la seconde décrit des règles d'opportunité ou des maximes politiques qui brisent le formalisme de l'abstraction. La notion d'illégalisme de droit (Foucault 1975) permet d'indiquer pour le travail détaché l'ouverture d'un espace de détournement systématique de la règle par l'employeur. Notre hypothèse porte sur un travail détaché à la dérive du fait de l'existence des règles sociales éloignées de leur définition initiale. Les régulations sociales produisent un monde du travail à la limite de la légalité permettant aux employeurs de jouer sur les deux registres : la légalité et l'illégalité du recours à la règle. Les luttes et des négociations exceptionnelles qui portent sur ces limites, montrent le caractère hégémonique de l'activité marchande, mais elles ouvrent des possibilités à la contestation et à la création de nouvelles règles (De Terssac 1992).

2 Les règles effectives du travail détaché : regards institutionnels, regards des travailleurs

2.1 Combien de travailleurs sont concernés par le travail détaché ?

Le travail détaché n'est pas un épiphénomène. Il ne concerne pas une population marginale. Des centaines de milliers de salariés travaillent tous les ans sous ce régime en France. La France constitue avec l'Allemagne le pays qui envoie et reçoit la part la plus importante du travail détaché en Europe. Le ministère français du Travail, conscient que les données officielles sous-estiment le nombre réel des travailleurs détachés, a réévalué leur nombre en prenant en compte le nombre de départements qui n'avait pas répondu à un questionnaire de recensement antérieur. Selon cette méthode, le ministère estime que le nombre de travailleurs détachés en France en 2008 se situait entre 210 000 et 300 000. Ces données semblent être plus en accord avec les données de la Commission européenne sur la base des certificats E101[8]. La plupart des travailleurs détachés sont employés dans la construction et dans l'agriculture et beaucoup de ces travailleurs sont détachés par des agences de travail temporaire. Néanmoins, on peut partir de l'idée que la plus grande partie des travailleurs détachés en France échappe au recensement. Le rapport Grignon (2006), affirme qu'au moins 80% des travailleurs détachés ne sont pas soumis à la notification préalable obligatoire. Les organes de supervision et l'administration ne connaissent donc ni leur identité, ni leur lieu de

[8] Le formulaire E101 atteste de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail et en cas de détachement exceptionnel.

travail (Cremers 2007). Le chiffre officiel semble donc largement sous-estimer la réalité, comme l'indique cet expert au ministère du travail.

> « Les déclarations préalables aux détachements sont peu faites. Le problème est aussi que ces déclarations doivent arriver vers l'inspecteur du travail compétent. Compte tenu de la difficulté pour une entreprise extérieure de savoir à qui exactement adresser la déclaration préalable, l'administration procède actuellement à une réorganisation de ses services en vue de rendre les circuits plus transparents » (Expert, Ministère du Travail).

Le manque de *transparence* concerne donc à la fois le comportement des employeurs, mais aussi les procédures administratives et les moyens attribués permettant l'affichage du recours à la règle (Lascoumes et Bourhis 1997).

Joaquim, 33 ans, maçon, Braga, Portugal
« Moi, je suis arrivé à venir travailler en France grâce à plusieurs patrons portugais. En fait, le bureau de l'entreprise Portugal m'a fait un contrat quand j'étais encore au Portugal pour venir en France. Mon dernier contrat de ce genre a duré six mois. Mais dans cette entreprise, je n'ai eu qu'un seul contrat. Après, j'ai travaillé dans d'autres entreprises, et aussi à l'étranger. Dans d'autres pays, en Espagne, en Islande, beaucoup de travail. Toujours comme travailleur détaché. Actuellement, je suis maçon, coffreur, ferrailleur. Mais je ne travaille plus pour ce même employeur portugais. Aujourd'hui, je travaille en intérim, en tant que maçon. Quand je travaillais pour l'entreprise portugaise, les différences qu'il y avait entre nous et les employés des entreprises françaises que l'on voyait, c'est qu'il y avait déjà une différence au niveau des documents, on n'avait pas les mêmes droits. En étant en déplacement, je gagnais 2000 € en travaillant pour l'entreprise portugaise. Mais ce qui arrivaient dans l'équipe, les nouveaux, qui avaient les yeux un peu plus fermés que moi, ils touchaient beaucoup moins, ils n'avaient pas le même salaire. Mais comme moi j'essayais de comprendre toujours le pourquoi, je suis arrivé à obtenir un salaire plus important. Ils pouvaient avoir des différences de 300 à 400 € par mois environ. Certains touchaient 1400 € par mois, en faisant 8 heures par jour, et en travaillant le samedi. Pour moi le principal avantage de venir travailler ici en France, c'est que je pouvais obtenir une sécurité sociale, parce que je n'avais rien au Portugal. Mais je ne pouvais pas voir la différence entre mon salaire et celui des employés français, parce qu'on ne se mélangeait pas. Il n'y avait pas de communication. En plus moi je ne savais même pas parler le français. Quand nos équipes arrivent sur un chantier, on n'est même pas avec les autres, on est dans des maisons isolées, à part, nous sommes transportés par l'entreprise, nous sommes déposés sur le chantier, nous sommes entourés, et une fois que nous avons terminé le travail, on repart directement à la maison. Donc on n'a aucun contact avec les autres. On n'est pas mélangé. Mais à mon avis, cela va être très difficile de changer la situation, parce que vu la façon dont les entreprises procèdent, entre les gens qui dorment dans des campings, dans des tentes, des choses comme ça, cela va être très difficile de percer dans ce milieu. Les conditions de travail sont vraiment très difficiles. Moi, dans mon camping, ça va, j'étais pas si mal que ça, parce que c'était moi qui transportais les employés, j'avais certaines responsabilités, donc pour me motiver, j'étais dans un bungalow avec deux personnes, j'étais un peu mieux traité que les autres. Mais pour les autres, je voyais qu'ils étaient dans des tentes dehors, et l'eau rentrait dedans quand il pleuvait ».

2.2 Les écarts de revenu entre travailleurs détachés et non-détachés

Les raisons pour lesquelles il est difficile d'établir les effets du détachement sur les rémunérations sont liées d'une part à la méconnaissance du nombre total de travailleurs

détachés en France et, d'autre part, aux informations manquantes sur les salaires réellement perçus. De plus, il n'y a pas d'accord sur ce que l'on mesure en matière de revenu : les salaires seuls, affichés ou perçus ; les salaires au regard du temps de travail ; les contributions sociales, etc. Dans certains cas, les travailleurs détachés d'une entreprise ont des feuilles de paye indiquant au centime près le même montant, mais ces sommes peuvent être différentes des salaires réellement perçus. Notamment les inspecteurs du travail ont attiré notre attention sur le fait que ce qui est déclaré par les employeurs ne correspond pas toujours à ce qui est réellement perçu. Rappelons à ce sujet qu'un rapport du sénat français avait observé que « le parfait respect de la directive sur le détachement peut laisser subsister une différence de coût qui peut aller jusqu'à 50 % entre salariés français et salariés polonais détachés » (Grignon 2006, 28). Dans ce calcul qui intègre salaire, cotisations sociales et le respect des normes minimales, le différentiel de salaire pouvait dépasser 20% ou 30%. A l'issue de notre recherche si l'on devait émettre une hypothèse basée sur la moyenne des points de vue que nous avons rencontrés, nous dirions qu'un travailleur détaché du Portugal gagne environ la moitié d'un travailleur français à durée de travail égale. Dans certains cas, nous avons relevé des différences très faibles avec les salaires français, notamment quand il s'agissait de personnes hautement qualifiées. Dans d'autres cas, les salariés français pouvaient gagner plus de cinq fois le montant d'un travailleur détaché.

> « Nous avons constaté une situation de travailleurs portugais. En parlant avec eux, ils nous ont dit qu'ils n'avaient que 400€ par mois. Alors qu'ils travaillaient à peu près 40 heures par semaine. Sauf que derrière c'est assez difficile, parce que l'entreprise envoie des papiers sur lesquels finalement tout est bon. (…). Dans ce cas, le problème c'est que l'on fait venir des gens qui travaillent quasiment le double d'heures des salariés français, avec une rémunération qui peut être six fois moindre » (Inspecteur du travail).

De plus, la règle salariale a la propension à se différencier selon d'autres mécanismes. Des différences notables peuvent être constatées au sein d'une même entreprise et au sein d'un collectif de travailleurs détachés : certains peuvent se rapprocher beaucoup des salaires français, d'autres moins qualifiés présentent des écarts plus importants ; des différences individuelles entre personnes ayant les mêmes caractéristiques professionnelles sont fréquentes. Dans ce domaine, la règle effective reste obscure, notamment au regard des temps travaillés. Ces points de vue variables sont exprimés par nos interlocuteurs, travailleurs portugais. Si on peut trouver des salariés qui pensent gagner à peu près la même chose que leurs collègues français, la majorité évoque un différentiel de 20 % auquel se rajoute des heures supplémentaires non payées. Certains vont jusqu'à 50 % d'écart auquel se rajouteraient des heures supplémentaires non payées. Voici quelques points de vue récoltés auprès des travailleurs portugais :

> « Un travailleur français normal, gagne environ 13 € de l'heure. Si une entreprise portugaise amène des travailleurs en France, elle propose aux travailleurs portugais de gagner 7 euros de l'heure en France, alors ils vont venir. » (Travailleur portugais 4).

> « Au niveau salaire je pense que je gagne à peu près comme les Français. » (Travailleur portugais 9).

> « Le problème qui m'est arrivé c'était d'être payé en retard mais on est payé. Et le salaire ça peut varier. Ce n'est pas toujours le même. » (Travailleur portugais 10).

2.3 La mobilité à la lumière des temps de travail

Les salaires doivent être évalués au regard des durées de travail pratiquées. Spontanément, les travailleurs portugais comparent leurs salaires aux travailleurs français en faisant abstraction du fait que le temps de travail n'est pas le même. La règle d'une durée du travail plus longue est intériorisée par les travailleurs et ne fait que refléter la réalité vécue sur le terrain. Presque tous les travailleurs font état d'une manière ou d'une autre d'heures supplémentaires qui ne sont pas payées. Beaucoup de ces heures sont effectuées au cours des déplacements vers le chantier, entre les chantiers et entre le chantier et le logement.

> « Nous commençons à travailler à 7:00 du matin, préparer le camion et faire de la route. On travaille jusqu'à 17:00. Mais à 17:00 nous partons du chantier. Des fois on travaille à 150 km de chez nous. Et après nous devons décharger le camion et rentrer chez nous. Parfois nous travaillons le dimanche et on doit se déplacer pour aller sur un nouveau chantier. Moi par exemple, j'habite au centre de la France et je dois aller à X et ça peut faire jusqu'à 1000 km à faire un pendant le dimanche. Mais l'employeur ne paie pas le temps de la route.» (Travailleur portugais 6).

> « Ce que les entreprises françaises effectuent en une année de travail, nous sommes obligés de le faire en l'espace de cinq à six mois (…). Le contrat, c'était marqué 35 heures payées 39. Mais dans la semaine je travaille beaucoup plus. Avec le travail de samedi ça fait au minimum 50 à 60 heures par semaine. Ça fait une grande différence avec les Français. » (Travailleur portugais 5).

Pour l'ensemble des travailleurs interrogés le nombre de jours de congés correspond plutôt au respect des normes minimales préconisées, c'est-à-dire entre 25 et 30 jours par an. Par contre, le moment de la prise des congés est imposé par la direction. Celle-ci se réserve aussi le droit de rappeler un salarié en congé à très court terme, y compris en faisant planer la menace de licenciement en cas de non-respect de la demande.

> « Un collègue a été en congé, mais l'employeur lui a dit, si tu ne reviens pas, je te licencie. » (Travailleur portugais 6).

> « Les congés sont directement dictés par la direction, c'est elle qui choisit à quelle période et combien de congés les salariés doivent prendre. Je suis arrivé avec le camion à l'agence de l'entreprise, et l'employeur m'a dit : aujourd'hui tu prends le camion et tu pars en vacances » (Travailleur portugais 3).

La nécessité de prendre en compte les conditions de travail en combinant règles salariales et règles temporelles apparaît ici triplement. Les durées pratiquées incluent d'abord du travail non payé. Ensuite, et prise isolément, la règle temporelle dépasse les limites fixées par la règle juridique. Enfin concernant les congés, l'arbitraire des règles porte à la fois sur le pouvoir d'initiative en matière de congé, mais aussi sur son caractère imposé à très court terme.

2.4 La mobilité synonyme de logement précaire et d'un retour périodique incertain au pays d'origine

La directive européenne préconise une prise en charge des frais de logement, de nourriture et de voyage[9], dispositions renforcées par la convention collective du secteur de la construction en France et par le code du travail. Ces règles élargissent les conditions de travail proprement dites pour inclure les contours de la mobilité et la vie des travailleurs loin de leur lieu d'habitation originaire. Le logement constitue un problème aigu pour les travailleurs détachés, mais dans leur passé ces mêmes travailleurs ont connu des conditions encore moins favorables. Partager une chambre de 8 m² à trois personnes semble pour la plupart des salariés une vie « meilleure » par rapport ce qu'ils ont connu par le passé. Il n'empêche que cette situation « améliorée » ne permette aucune intimité aux travailleurs détachés. De plus, dans certains cas, nous avons eu écho de pratiques illicites de la part de l'employeur pour prélever des loyers sur les salaires.

> « Des fois ce n'est pas tellement bien. On va partager une chambre de 8 m² à trois. Avant c'était pire : une maison à quatre chambres on pouvait mettre jusqu'à 15 personnes. Des gens qui dormaient dans la cuisine et dans le couloir c'était un peu le bazar quoi. » (Travailleur portugais 5).

> « Je ne suis pas du tout satisfait de mon logement. On a une petite chambre pour trois personnes. Je crois que tout le monde veut avoir une petite chambre pour avoir un peu d'intimité. » (Travailleur portugais 7).

> « Le logement, des fois c'est 10 personnes par an par maison. Il faut changer. Parfois il y a trois chambres et 10 personnes là-dedans. » (Travailleur portugais 8).

Un point de vu complémentaire a été exprimé par les représentants syndicaux et par les inspecteurs du travail concernant le logement. Il porte sur le rôle stratégique du logement par rapport à la disponibilité du travailleur sur les chantiers. Cette dépendance du travailleur sert à la fois à contrôler sa vie privée, mais encore davantage à contrôler son emploi du temps, et à faire en sorte que le travailleur arrive tôt sur les chantiers et pour en repartir le plus tard possible. Le plus souvent le transport est organisé par et pour l'entreprise entre le chantier et le logement.

> « Puisqu'en plus on les tient par rapport au logement. Quand on loge un ouvrier, on gère son temps de travail. On l'amène sur le lieu de travail en camion, on le ramène à la maison en camion, et on le ramène quand on veut, et on le fait partir quand on veut », (Représentant CGT).

Un autre élément indiquant des conditions de vie difficiles concerne les voyages au pays d'origine qui sont préconisées par la convention collective des travaux publics en France. En effet, il s'agit d'un sujet particulièrement sensible, parce que le *plus dur* pour un travailleur détaché est *d'être séparé de sa famille*, comme nous le dira un travailleur portugais. Dans ce contexte, le droit au retour de voyages périodiques est particulièrement apprécié par les travailleurs. Ceux-ci sont d'autant plus amers, quand ce droit leur est refusé. Dans la pratique

[9] Directive 96/71/CE,4 : « Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture ».

que nous avons rencontrée, ce sont des heures supplémentaires non payées qui ouvrent le droit au retour périodique. De plus, dans le cas que nous avons analysé, les voyages au Portugal se déroulaient dans des conditions tout à fait précaires : à sept personnes dans une cabine d'un camion chantier qui n'est pas fait pour des longs voyages et souvent, consécutivement à une longue journée de travail. Dans ces conditions, la sécurité des travailleurs ne semble plus assurée (Photo1).

> « Ils ne nous donnent pas les retours de voyages périodiques, comme la convention des travaux publique le précise. Nous sommes donc obligés de faire des heures pour avoir des RTT, pour pouvoir repartir au Portugal pour voir la famille. Mais vous voyez, nos conditions de transport c'est ça : des camions bennes pour rentrer au Portugal. Faire entre 1 800 et 1 900 km avec ça, aller et retour. Sept personnes dans un camion comme ça pour rentrer au Portugal. Donc vous voyez vraiment les conditions précaires qu'ils nous donnent. Il y a déjà eu un accident, dans lequel deux véhicules comme ça ont été complètement cassés. Déjà au niveau de la sécurité, pour faire de longs trajets, il n'y a aucune sécurité. Deuxièmement, les places intérieures sont faites pour faire du transport sur les chantiers, d'un chantier à l'autre, pour faire 1 heure maximum, pas pour rouler 18 et 16 heures. » (Travailleurs portugais 1).

Photo 1: Un camion de chantier pour retour périodique au Portugal

3 De la mobilité aux mobilisations : faire valoir les droits du travailleur détaché

Afin de montrer les mécanismes de régulation ainsi que les freins et les moteurs d'une prise de conscience des règles du travail détaché, nous voudrions ici brièvement exposer le cas de la filiale française d'Alpha que nous avons suivie pendant une année. Elle emploie quasi

exclusivement des travailleurs recrutés au Portugal au total 180 salariés exerçant l'ensemble des métiers du bâtiment et des travaux publics. Nous nous sommes rendus à diverses reprises et à l'occasion des deux grèves de 2011 et 2012 sur le site pour interroger les travailleurs détachés et les représentants des salariés. Avec la filiale d'Alpha, il s'agit d'un cas emblématique qui montre bien les difficultés qu'expérimentent les travailleurs détachés pour faire connaître leur situation.

3.1 Prise de conscience pour faire valoir les règles de la mobilité

Avec l'aide d'une organisation syndicale et leurs membres portugais, les salariés détachés ont pu élire en mars 2008 leurs représentants du personnel afin de tenter de faire respecter leurs droits. Selon ces représentants, la direction de l'entreprise n'accorde les retours périodiques qu'aux salariés acceptant le non paiement de leurs heures supplémentaires. De plus, la direction d'entreprise a exclu les travailleurs syndiqués des retours périodiques. C'est ainsi qu'après des assemblées générales tenues sur les chantiers, l'organisation syndicale a appelé les travailleurs de l'entreprise pour la première fois à la grève en 2009. Trois jours de grève en novembre 2009 ont été conduits pour faire respecter le droit à disposer d'un retour périodique. D'autres problèmes sont abordés par la suite. Entre 2009 et 2011 la représentation syndicale a relevé, entre autre, l'absence d'un local de réunion, le défaut de transmission des documents à la réunion du comité d'entreprise, l'absence de réponse aux questions des délégués du personnel, le non-paiement des heures supplémentaires et la dégradation des conditions de logement. Toujours, pendant cette période, l'Inspection du Travail a réalisé de nombreux procès verbaux et de rapports. Suite à des licenciements, sans mise en œuvre d'une procédure, ni d'un plan social, l'organisation syndicale a appelé de nouveau à une grève en 2011.

Photo2 : Grève des travailleurs détachés en 2011

L'organisation syndicale jugeait « illégaux » les licenciements opérés par la direction, d'autant que les travailleurs n'ont pas fait l'objet d'une déclaration préalable comme salariés détachés auprès de l'inspection du travail. Ce qui laisserait entendre que la main-d'œuvre non déclarée serait en situation illégale. La société Alpha voulait de son côté licencier les salariés en mettant fin à un détachement qui n'a pourtant jamais été déclaré à la direction départementale du travail. Ceci indique les avantages que la société tire du flou de la règle de la mobilité des travailleurs : elle ne paye pas les frais de déplacement, ni les heures supplémentaires et elle n'est pas obligée de procéder à des licenciements dans le cadre du droit français. Elle n'a pas non plus versé les indemnités de licenciement prévues par le droit portugais. La grève s'engage alors pour clarifier la règle et le statut des travailleurs. En mai 2011, les représentants des employeurs et des salariés signent un protocole de sortie de crise qui met fin au conflit. Les parties acceptent que les personnes licenciées ne puissent pas dans l'immédiat réintégrer la société Alpha France. Les parties acceptent par ailleurs que ces personnes licenciées soient envoyées en mission en Espagne pendant une période de 1 à 2 mois avant une réintégration en France. L'employeur accepte de retirer toutes les plaintes et sanctions éventuelles liées au conflit.

En janvier 2012, les salariés des désormais 4 entreprises françaises de la filiale Alpha (suite à une division des activités en succursales avec des statuts juridiques distincts), sont de nouveau entrés en grève. Les enjeux des discussions sont liés cette fois à la mise en cause par l'employeur des conditions de travail antérieures : le maintien des retours périodiques ; le maintien des transports, et des logements ; la reconnaissance de l'unité économique et sociale des filiales françaises d'Alpha ; le remboursement par l'entreprise des primes pour l'emploi, réclamé par l'administration fiscale. En février 2012, suite à l'occupation de l'entreprise par les ouvriers, le conflit semblait sortir de l'impasse. La solution a porté sur le retour au pays toutes les 5 semaines et un logement payé par l'employeur, ainsi que la reconnaissance de ces dispositions comme éléments constitutifs du contrat de travail de l'ensemble des salariés d'Alpha. Au terme des négociations sur les conditions de travail des salariés (nouveaux horaires de travail, nouveaux délais pour rentrer au pays), les salariés refusant ces nouvelles conditions pourront bénéficier d'un licenciement économique avec les indemnités prévues. Cette solution est pourtant mise en cause le lendemain par l'employeur. Pendant que l'application des règles reste en suspens, la grève continue. L'administration et l'organisation syndicale œuvrent néanmoins en faveur d'une réalisation des engagements pris la veille par l'employeur. Celle-ci interviendra deux semaines plus tard à la fin du mois de février 2012.

3.2 De la mobilisation à une réorientation de la construction européenne

L'exemple montre la double difficulté à qualifier un détachement comme « faux » qui deviendrait alors du travail illégal, et de faire valoir positivement la règle juridique (la directive) sur la mobilité des travailleurs. Si cette définition paraît au premier abord assez simple, le retour des expériences de terrain montre que le statut d'un même travailleur peut changer au cours de son détachement. La caractéristique des situations que nous avons rencontrées dans cette recherche est précisément l'existence d'un *no man's land* entre une mobilité formalisée et du travail illégal.

> « La question c'est comment faire pour que les salariés détachés travaillent dans le cadre d'un vrai détachement. Aujourd'hui, la difficulté est là. La directive permet effectivement la circulation des personnes et fixe un certain cadre. Mais elle ne fixe pas des règles suffisamment claires et précises, notamment en matière d'antériorité de

> la main-d'œuvre dans le pays d'origine, dans la même entreprise. Donc on aboutit forcément à cela, on facilite, ou du moins on ne rend pas difficile, la fraude. » (Inspecteur du Travail).

Une des conclusions de cette recherche portera donc sur la nécessité de mieux connaître cette situation *entre deux* qui régit la vie de nombreux travailleurs détachés. La définition d'un *vrai ou faux* détachement n'est pas facile à obtenir. Ensuite un vrai détachement peut s'avérer faux au bout d'un certain temps. Enfin, la constatation d'un faux détachement par l'inspection du travail peut être désavouée ultérieurement par les tribunaux.

En France, les infractions dans ce domaine ressortent de la compétence de tribunaux et des conseils des prud'hommes. Les inspecteurs peuvent néanmoins suggérer des améliorations pendant l'inspection, appliquer des règles relatives aux dispositions d'ordre public concernant les contrats de travail atypiques (travail à temps partiel, contrats de travail intérimaire) pour autant que ces règles fassent l'objet de sanctions pénales (Cremers 2007). L'incapacité de produire les documents nécessaires auprès de l'Inspection du travail entraîne des amendes. Selon nos interlocuteurs ces amendes sont bien souvent d'un montant négligeable pour les entreprises.

> « Le procès-verbal n'est clairement pas dissuasif, parce que l'amende n'est pas si élevée que ça, c'est juste des contraventions. » (Inspecteur du Travail).

En France prédomine une tradition juridique dans laquelle le non-respect des règles du travail et des dispositions légales entraine des sanctions pénales. Cela vaut aussi pour les dispositions des conventions collectives dont le respect est obligatoire. De la même manière les entreprises clientes du travail détaché sont co-responsables pour le paiement des salaires, des impôts et de contributions sociales (van Hoek et Houwerzijl 2011). En cas de litige sur le travail détaché, celui-ci est réglé individuellement par conciliation au sein des tribunaux du travail. Ceux-ci ne prononcent un jugement qu'en cas d'échec des tentatives visant à dégager un accord négocié (Cremers 2007) : ces tribunaux comprennent une commission de conciliation ainsi qu'une commission d'arbitrage et la tentative de conciliation constitue la première étape, obligatoire, du procès judiciaire. Un problème apparaît néanmoins avec le caractère transfrontalier des droits. En dépit de mesures de l'Union européenne régissant la reconnaissance et l'exécution des jugements étrangers, les décisions semblent toujours s'arrêter à la frontière nationale qui ont pourtant été abolies par l'Union européenne (van Hoek et Houwerzijl 2011). Cela est en partie dû à des lacunes juridiques du niveau national et du niveau européen pour améliorer la reconnaissance transfrontalière et l'exécution des peines prononcées à propos du travail détaché. Nos interlocuteurs nous ont souvent indiqué que l'Europe est le niveau pertinent pour résoudre les problèmes liés aux droits des travailleurs détachés. Si la législation française en matière de travail est particulièrement développée, certaines questions concernant ce type de mobilité ne peuvent être réglées qu'au niveau européen. Au-delà des questions plus particulières liées au détachement, la notion d'Europe sociale a été souvent invoquée par nos interlocuteurs. L'harmonisation des conditions salariales notamment par l'instauration d'un salaire minimum européen dans l'ensemble des pays européens a été citée comme une mesure pour mieux garantir les droits des travailleurs détachés. Pour l'instant, les conditions de travail détaché semblent être soumis à la liberté de la prestation transnationale des services (Cremers 2010). Les processus de régulation semblent empêtrés dans des pratiques clandestines. En face de ces pratiques clandestines, le syndicalisme européen se caractérise à la fois par son orientation institutionnelle, par son ancrage dans des traditions nationales, mais aussi par sa faiblesse d'organisation des salariés. Ceci conduit certains auteurs à proposer une

politisation du syndicalisme européen en vue d'infléchir les fondements de la régulation libérale de l'Union européenne (Pernot 2009). Cette régulation libérale de la mobilité a en effet encore plus avancé dans le secteur de la construction que dans d'autres secteurs. L'internationalisation du marché du travail et l'évitement de règles négociées au sein des relations professionnelles sont les résultats de cette évolution (Lillie et Greer 2007). Dans ce cas particulier, l'Europe de l'Ouest est considéré comme un terrain d'expérimentation pour la mondialisation en matière d'ouverture commerciale nécessitant d'une part une réorientation des objectifs politiques et d'autre part l'établissement de garanties et de contre-pouvoirs (Lalanne 2011).

Conclusion

Nos investigations sur le travail détaché en France et pour le secteur de la construction montrent l'existence d'un monde méconnu. En France et dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, le recours à ce type de mobilité géographique semble beaucoup plus important que ne le laissent entendre les chiffres. Une partie des détachements est considérée par nos interlocuteurs comme « systématique » et « planifiée », notamment par la mise en place des filières organisées de recrutement des travailleurs détachés. Si sur le papier les conditions de travail semblent respectées, la réalité est bien souvent différente et les abus font de cette main-d'œuvre meilleure marchée un avantage dans la compétition des entreprises aux appels d'offres. Le niveau des salaires, la durée du travail, la qualité des logements, le respect de la santé et la sécurité, la possibilité de revenir périodiquement aux pays d'origine, des licenciements abusifs et le retard de paiements sont autant de sources d'inégalités relevées par nos interlocuteurs. La perspective que nous avons développée cherche d'abord à se distancier des approches mettant au centre une vision « protectionniste », qui se réfère soit à l'abolition des barrières du marché intérieur de l'Union européenne, soit à la protection de la main-d'œuvre nationale par rapport à la concurrence des travailleurs étrangers[10]. Au centre de l'intérêt nous voyons les droits des salariés, détachés ou non détachés. Le projet en cours du renouvellement de la directive sur le travail détaché montre l'enjeu politique à propos de la règle juridique. La particularité de cette mobilité géographique n'est pas tellement que la règle juridique ne soit pas respectée, mais plutôt l'espace ouvert par la régulation sociale qui permet à la fois d'invoquer le caractère légal et illégal des règles. Il s'agit néanmoins d'un processus potentiellement conflictuel. Ces conflits de règles opposent des systèmes de relations professionnelles de différents pays et régissent le flux de travailleurs. Ces conflits ont aussi parfois lieu à propos de l'interprétation et de l'application des règles juridiques. Ils mettent face à face les règles formalisées, parfois contradictoires, et les règles tacites qui régissent la vie des travailleurs. L'analyse des processus de régulation qui associent les travailleurs, les organisations syndicales, les employeurs et les services de l'État, montre que malgré le contrôle exercé par l'activité marchande, des solutions pour renforcer le droit des travailleurs restent envisageables. Outre l'action collective menée au sein des entreprises, le recours aux prud'hommes, au conflit et à la négociation, la redéfinition des objectifs de la construction européenne reste un enjeu pour les années à venir. Compte tenu de l'absence de recherches sur le vécu des travailleurs détachés, notre expérience nous incite à penser d'un côté que les acteurs de terrain seuls ne peuvent pas mener ces investigations et de l'autre côté, que les chercheurs seuls ne peuvent pas accéder à ce terrain difficile. Un objectif futur pourrait donc être la mise en place des programmes de recherche transnationaux qui associe dès le départ chercheurs et personnes concernées par ce type de mobilité.

[10] Pour une critique de cette posture et les responsabilités doctrinales au sens juridique : Kilpatrick (2009).

Bibliographie

Amauger-Lattes, Marie-Cécile, et Gérard Jazottes. 2007. « Libre prestation de services et circulation des travailleurs : entre concurrence et droit social ». *Revue de Jurisprudence Sociale*: 911–917.

Barron, Pierre, Anne Bory, Lucie Tourette, Sébastien Chauvin, et Nicolas Jounin. 2011. *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*. Paris: La Découverte.

Clark, Nick. 2012. « Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER) ». London: London Metropolitan University.

Cremers, Jan. 2007. *A la recherche d'un main-d'oeuvre bon marché en Europe*. Amsterdam: European Institute for Construction Labour Research.

———. 2010. « Rules on Working Conditions in Europe: Subordinated to Freedom of Services? » *European Journal of Industrial Relations* 16 (3): 293–306.

Crespy, Amandine. 2010. « Contre "Bolkestein" ». *Revue française de science politique* 60 (5): 975–966. doi:10.3917/rfsp.605.0975.

Denis, Jérôme. 2007. « La prescription ordinaire. Circulation et énonciation des règles au travail ». *Sociologie du Travail* 49 (4): 496–513. doi:10.1016/j.soctra.2007.09.003.

Foucault, Michel. 1975. *Surveiller et punir*. Paris: Gallimard.

Grignon, Francis. 2006. « Le BTP français face à l'élargissement de l'Europe - Sénat ». 28. Paris: Sénat. http://www.senat.fr/notice-rapport/2006/r06-028-notice.html.

Van Hoek, A., et M. Houwerzijl. 2011. « Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union ».

Jobard, Fabien. 1999. « Schengen ou le désordre des causes ». *Vacarme* 8.

Kilpatrick, Claire. 2009. « British jobs for British workers? UK industrial action and free movement of services in EU law ». LSE Law, Society and Economy Working Papers. http://eprints.lse.ac.uk/24369/1/WPS2009%2D16_Kilpatrick.pdf.

Lalanne, S. 2011. « Posting of Workers, EU Enlargement and the Globalization of Trade in Services ». *International Labour Review* 150 (3-4): 211–234.

Lascoumes, Pierre, et Jean-Pierre Le Bourhis. 1997. *L'environnement ou l'administration des possibles: la création des Directions régionales de l'environnement*. Editions L'Harmattan.

Lillie, Nathan, et Ian Greer. 2007. « Industrial Relations, Migration, and Neoliberal Politics: The Case of the European Construction Sector ». *Politics & Society* 35 (4): 551–581.

Loder, Jeff. 2011. « The Lisbon Strategy and the Politicization of EU Policy-making: The Case of the Services Directive ». *Journal of European Public Policy* 18 (4): 566–583.

Pernot, Jean-Marie. 2009. « Européanisation du syndicalisme, vieux débats, nouveaux enjeux ». *Politique européenne* (27): 11–46.

Reynaud, Jean-Daniel. 1997. *Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale*. Paris: A. Colin.

Tarrius, Alain. 1992. *Les fourmis d'Europe: Migrants riches, migrants pauvres et nouvelles villes internationales*. Paris: Editions L'Harmattan.

———. 2007. *La remontée des sud: Afghans et Marocains en Europe méridionale*. Éditions de l'Aube.

De Terssac, Gilbert. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris: Presses Universitaires de France.

Thoemmes, Jens. 1999. « La construction du temps de travail: normes sociales ou normes juridiques? » *Droit et société* (41): 15–32.

Weber, Max. 1986. *Sociologie du droit*. Paris: Presses universitaires de France.

Woolfson, Charles, et Jeff Sommers. 2006. « Labour Mobility in Construction: European

Implications of the Laval Un Partneri Dispute with Swedish Labour ». *European Journal of Industrial Relations* 12 (1): 49‑68.