



**HAL**  
open science

# Usages syndicaux du droit dans les mondes du travail internationalisé

Claire Flécher, Veron Daniel

► **To cite this version:**

Claire Flécher, Veron Daniel. Usages syndicaux du droit dans les mondes du travail internationalisé. Congrès de l'Association Française de sociologie 2021, AFS, Jul 2021, Lille, France. hal-04707786

**HAL Id: hal-04707786**

**<https://hal.science/hal-04707786v1>**

Submitted on 24 Sep 2024

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

## USAGES SYNDICAUX DU DROIT DANS LES MONDES DU TRAVAIL INTERNATIONALISÉ

Claire FLÉCHER, maîtresse de conférences, Université de Lyon 2, Centre Max Weber  
Daniel VERON, chercheur post-doctorant au CERAPS (Université de Lille)

### Introduction

« Nous, notre usine, c'est le bateau. On ne peut pas délocaliser comme ça. Mais on a les mêmes problématiques de la globalisation », explique un armateur français. « Le détachement, c'est un pavillon de complaisance à terre ! », affirme quant à lui un syndicaliste d'un chantier naval. Frappante symétrie des analogies. Marins de commerce et travailleurs détachés apparaissent en effet comme deux figures paradigmatiques des formes de mise au travail assises sur l'internationalisation des processus de production (Cingolani 2018). Le fondement de ces pratiques de gestion dite offshore de la main d'œuvre (Lillie 2010) est de consacrer tout ou partie de la relation d'emploi dans un cadre déterritorialisé où les droits nationaux peuvent légalement être contournés, offrant par-là toutes les caractéristiques d'une opération de « délocalisation sur place » (Terray 1999).

Dans le transport maritime, l'internationalisation et la sous-traitance du recrutement à des agences de *manning* ou *crewing*, est une réalité depuis les années 1970, période à laquelle nombre d'armateurs, majoritairement issus de pays de l'OCDE, généralisent l'usage des pavillons de complaisance. Utilisée aujourd'hui pour 56 % de la flotte mondiale (Valero 2019), la libre immatriculation autorise le contournement des droits nationaux du travail puisque dans ce contexte, l'armateur se soumet à la loi du pavillon choisi. En termes de recrutement notamment, elle permet de déroger aux restrictions liées aux monopoles d'emploi, et admet l'embauche de marins de toutes nationalités, rémunérés par ailleurs en fonction du niveau de vie de leur pays de résidence. Historiquement, la situation des marins préfigure celle du travail détaché, forme d'emploi de plus en plus visible à terre, et dont la même logique dérogatoire au droit du travail préside à l'adoption, en 1996, de la directive européenne sur la prestation internationale service, ou « directive détachement ». Le cadre général du détachement correspond à une prestation de sous-traitance, laquelle a pour particularité de s'effectuer entre deux entreprises établies dans des pays différents. L'entreprise prestataire « détache » alors ses salariés sur le territoire dans l'entreprise donneuse d'ordre, pour le temps de la mission. L'évolution sur les dernières années du détachement transnational de salariés montre un développement massif de cette forme d'emploi, en France comme en Europe<sup>1</sup>.

Que ce soit en mer ou à terre, cette internationalisation du recrutement produit des communautés de travail fortement segmentées ou, pour reprendre l'expression de David Weil (2014), des « *fissured workplaces* » sur la base de distinctions de statuts. Dans le maritime, les repères et cadres réglementaires sont multiples : les conditions d'emploi des gens de mer sont régies à la fois par la loi du pavillon, la législation du pays de résidence du marin, et les

---

<sup>1</sup> Alors que seuls 16 000 salariés étaient détachés en France en 2004, on en compte 516 000 en 2017 (CNLTI, 2019)

conventions internationales ratifiées par l'État du pavillon. Il en va de même pour le travail détaché où une pluralité de référents juridiques sont engagés : les conditions d'emploi des salariés détachés sont, *a minima*, régies par la législation du pays d'utilisation et celle du pays d'immatriculation de l'entreprise utilisatrice. Dans les deux cas, il s'agit donc de modalités de recrutement internationalisé de la main-d'œuvre qui usent des différentiels entre régimes juridiques pour élaborer des stratégies plus ou moins complexes de contournement des institutions salariales – institutions qui constituent autant de protections sociales face aux risques du travail (Friot 1998), et dont le cadre reste quant à lui national.

Cette communication entend interroger les effets qui découlent de ces montages sur la prégnance des illégalismes patronaux, et notamment sur la possibilité pour les travailleurs de « faire valoir le droit ». Dans un premier temps, à partir de la description de deux différentes configurations de communautés de travail internationalisées – un navire marchand, un chantier de construction navale – nous montrerons comment ces montages organisationnels concrets se sont historiquement structurés autour d'articulations spécifiques entre des régimes et des échelons juridiques différenciés. Quoique travaillant à l'étranger, les salariés rencontrés restent ainsi intimement liés aux législations de leur pays d'origine. C'est précisément ce lien qui qualifie leur employabilité à l'international puisqu'il détermine dans une large mesure les niveaux de revenu et leur malléabilité. Ce jeu d'échelle est propice au développement d'illégalismes patronaux qui sont d'autant plus structurants dans ces formes de mise au travail que les moyens de contrôle sont faibles ou entravés. Dans un second temps, nous analysons les stratégies déployées par les salariés et leurs syndicats pour « faire valoir le droit », dans ce contexte internationalisé. Ce faisant, nous espérons contribuer aux travaux menés sur l'activité internationale des organisations syndicales, que ce soit sur les lieux de travail comme dans les sphères plus éloignées de la négociation collective internationale (Louis 2019; Wagner 2009).

### **Méthodologie et terrains**

Cet article est construit à partir de deux terrains d'enquêtes différents. Le premier, sur le transport maritime, a été réalisé dans le cadre d'une thèse de doctorat et a consisté en une ethnographie multisituée réalisée entre 2010 et 2014 à bord de navires de commerce immatriculés au RIF (Registre international français). Ce pavillon est un second registre du pavillon français dont la restriction en matière d'emploi est d'employer au moins 35 % de marins européens. Les équipages y sont internationaux et fort segmentés. Les observations ont été menées lors d'embarquements de durées variables allant de 10 jours à un mois, sur 4 navires différents (pétroliers, roulier, vraquier). Embarquée, l'enquête s'est déroulée au rythme du bord, des traversées et des escales, au travail lorsque c'était possible, en suivant sinon les marins dans leurs activités de travail. Les différentes configurations des navires ont permis d'occuper plusieurs rôles à bord (passagère, apprentie, main d'œuvre d'appoint) qui ont permis de saisir le travail et le collectif de travail à partir de différents points de vue. Ces observations ont été complétées par 48 entretiens menés à bord avec des marins de diverses nationalités, en français et en anglais, ainsi que 11 entretiens réalisés ensuite à terre avec des « sédentaires », salariés des différents services de l'armateur et directeurs de l'entité. Enfin, notre analyse s'appuie sur l'analyse de documents divers (rapports ministériels et issus de la profession, documents syndicaux, juridiques, articles de presse spécialisée).

Le cas du travail détaché est abordé pour sa part à partir d'un travail de recherche post-doctorale en cours. Tout d'abord, cette recherche se fonde sur une analyse d'une douzaine de « cas », documentés par l'activité d'une organisation syndicale (archives documentant des grèves, des conflits ou des contentieux : tracts, minutes de jugements, fiches de paies, contrats de travail, correspondances avec les employeurs, documents internes, procès-verbaux d'inspecteurs du travail, etc.). Outre une analyse des données publiées sur le détachement par les différentes administrations, cette analyse documentaire se combine à de l'observation participante dans une permanence juridique d'une Union locale de la CGT dans une ville abritant des chantiers navals, donc beaucoup de travailleurs détachés. Ce travail a été complété par des entretiens auprès de militants syndicaux (7), d'inspecteurs du travail (3), du commandant de l'Office de lutte contre le travail illégal (OCLTI) et de ses deux adjoints, mais également auprès de salariés : cinq sous contrat français embauchés dans une entreprise utilisatrice de salariés détachés, et cinq salariés détachés.

## 1) Les « Fissured workplaces » : un mille-feuille juridique et des illégalismes

### **Le millefeuille juridique de l'emploi internationalisé**

La spécificité du travail maritime et du travail détaché est de donner à voir des collectifs de travail faisant fonctionner ensemble des référents nationaux différents, lesquels sont directement rattachés à la nationalité des travailleurs. Cette diversification des sources juridiques non seulement fragmente les collectifs de travail, mais permet également de déroger au droit du travail national – français pour les deux cas qui nous intéressent – et ainsi de faire baisser la rémunération du travail.

Dans le maritime, la libre immatriculation connaît un essor sans pareil à partir des années 1960, ravivant au passage la concurrence commerciale entre pays. Aujourd'hui, 6 pays détiennent plus de la moitié de la flotte mondiale, laquelle est immatriculée dans 6 autres administrations : Libéria, Panama et Îles Marshall en tête, suivis de près par Hong-Kong, Singapour et Malte<sup>2</sup>. Ce contournement des législations nationales modifie durablement la géographie du secteur. La composition des équipages se diversifie<sup>3</sup>, les employeurs allant chercher des marins dans de nouveaux bassins d'emploi tels que les Philippines, fournissant une main d'œuvre disponible et plus faiblement rémunérée. En France, ce n'est que dans les années 1980 que l'État français, par crainte de voir tous ses navires partir vers d'autres pavillons, crée de nouveaux registres offrant des conditions moins contraignantes juridiquement et fiscalement que le premier registre du pavillon français<sup>4</sup>. Mis en place en 2005, le RIF, pavillon français de second registre, ne fait ainsi plus référence au cadre national, et dissocie clairement le pavillon de la nationalité de l'armateur et des marins<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Review of Maritime Transport, UNCTAD, 2019.

<sup>3</sup> Alors que la majorité des armateurs reste située dans les pays à haut niveau de vie, les marins chinois (141 800 en 2010), philippins (estimés entre 90 000 et 200 000), indonésiens (80 000), et russes (65 000) sont les cinq nationalités les plus représentées sur ce marché du travail, tous postes confondus.

<sup>4</sup> Pavillon historique de l'organisation de la profession en corporation, ce dernier impose notamment que tout l'équipage soit français (Paradeise 1985; Cassagnou 2003).

<sup>5</sup> Cette dissociation est le critère choisi par le syndicat ITF (*International Transport Federation*) pour définir les pavillons de complaisance. L'enjeu est donc la nature du lien entre l'État du pavillon et l'armateur. Certains États

En tant qu'extension du territoire national, les navires marchands sont, par définition, des espaces où s'articulent plusieurs référents juridiques. Lieu de travail mobile, ils sillonnent les eaux internationales et leur juridiction, tout en se soumettant à la loi du pavillon. La période récente des pavillons de complaisance innove pourtant, puisqu'au sein du navire, ils augurent une diversification des sources juridiques s'appliquant aux travailleurs, actant ainsi du fait que la loi du pavillon s'applique différemment aux individus en présence. Les navires sous pavillons de complaisance articulent ainsi différents niveaux législatifs : celui de l'État du pavillon, de la nationalité de l'armateur, de celles des marins voire de leurs agences de recrutement, et enfin de la zone traversée ou de l'État du port d'escale.

D'un premier abord peut-être paradoxal, cet enchevêtrement réglementaire constitue une des conditions de la dérégulation du secteur puisque ce jeu d'échelle permet à la fois de contourner des réglementations, mais aussi de créer des vides juridiques et une très grande dilution des responsabilités. Cette dérégulation à outrance peut néanmoins être contreproductive. L'usage des pavillons de complaisance a ainsi très vite été l'objet d'une volonté de re-régulation à travers l'adoption de réglementations internationales. Aussi, quatre grandes conventions internationales encadrent le travail et l'emploi des marins en mer, de toutes nationalités et pour tous les pavillons. Ces réglementations posent des normes minimales en matière de sécurité, de construction des navires, de formation des marins, ou encore de conditions de travail. Il s'agit d'un autre échelon réglementaire puisque leur adoption ne signifie pas la disparition des législations nationales : celles-ci constituent un seuil en dessous duquel il n'est normalement pas possible de descendre, et doivent être traduites dans les législations nationales après avoir été ratifiées par les Etats.

La directive européenne sur le détachement revient dans une certaine mesure à légaliser la même logique de superposition, mais cette fois-ci à terre. L'édification du cadre légal du détachement au niveau européen, largement jurisprudentielle, a consisté tout d'abord en une légalisation de pratiques dérogatoires située dans une « zone grise » de l'emploi (Supiot 1999; Bureau et al. 2019). C'est en effet l'arrêt dit « Rush-Portuguesa » du 27 mars 1990 de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), dont les conclusions sont largement reprises dans la directive de 1996, qui fonde les principes du détachement. Le litige concernait une prestation effectuée par une entreprise immatriculée au Portugal – nouvel entrant dans la communauté européenne – au bénéfice d'une entreprise française, sur le territoire français, mais en déplaçant ses propres travailleurs sur le chantier. La CJUE statue alors en faveur de la légalité de cette sous-traitance internationale, au nom de la liberté d'entreprise et de commerce, tout en soumettant néanmoins celle-ci à trois restrictions principales. En premier lieu, il est précisé qu'en aucun cas, ces travailleurs n'accèdent au marché du travail du pays de prestation. En second lieu, il est stipulé que l'entreprise prestataire doit démontrer une activité « réelle » dans le pays d'origine et ne peut se dédier uniquement à la prestation de service internationale. En dernier lieu, l'arrêt établit une série d'éléments du droit du travail applicables par le pays où se

---

sont ainsi réputés pour n'être pas regardants sur le respect des réglementations par les navires immatriculés chez eux, d'autres au contraire ont acquis une bonne réputation en matière de contrôle tout en étant toujours considérés comme pavillons de complaisance. Il en est ainsi du pavillon RIF.

déroule la prestation, afin de limiter les effets de dumping social<sup>6</sup>. Reste que la voie est alors ouverte pour le recours à des contrats de sous-traitance à l'international.

Promesse d'une baisse des coûts de production, notamment parce que les cotisations sont assises sur le pays d'immatriculation de l'entreprise, cette forme d'emploi n'a eu en effet de cesse de séduire les employeurs français, notamment dans le secteur de l'agriculture et de la construction. En outre, parce que la prestation en France ne fait l'objet que d'une déclaration et non pas d'un contrat spécifique, aucune protection légale ne fixe le travailleur dans sa mission, ce qui permet une flexibilité accrue, et une hégémonie des temporalités productives sur la mobilisation du travail (Veron 2020). Enfin, l'usage du détachement, s'accompagne d'un halo de fraudes qui apparaissent bien difficiles à réprimer, notamment en raison de la complexité juridique et organisationnelle qui caractérise ce statut d'emploi.

### Le règne des illégalismes ?

Parce qu'il se construit dans les « zones grises » de l'emploi, le recrutement à l'international permet l'exploitation d'interstices juridiques. La prolifération des illégalismes patronaux qui en résulte accentue très nettement les effets de « dumping social » dont les mécanismes tiennent à l'inefficacité des outils de contrôle, trop souvent inadaptés à une activité transnationale.

Outre les infractions classiques de la sous-traitance que sont le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre, la verbalisation des fraudes au détachement comporte des difficultés spécifiques. Les infractions les plus évidentes, sanctionnées par des amendes administratives, concernent l'omission de la déclaration préalable obligatoire et l'absence de représentant en France. Parmi les séries de fraudes pour travail dissimulé et/ou travail illégal, celle impliquant une entreprise étrangère exerçant une activité « stable, habituelle et continue » en France est particulièrement difficile à établir en pratique, d'autant plus que la jurisprudence construite par la CJUE « pénalise très sensiblement le dispositif juridique dont dispose la France pour lutter contre le travail illégal et le dumping social » (Guichaoua 2018). À tel point que l'un des inspecteurs du travail interrogés, chargé du contrôle du détachement en France, considère que lui et ses collègues sont « équipés de pistolets à bouchon ».

Au-delà de ces manquements visibles à la règle, les illégalismes les plus courants se font silencieux. Les salariés se font régulièrement spoliés sur des micro-dépenses qui, cumulées, font nettement baisser les rémunérations à la fin du mois. Il en est ainsi des retenues abusives sur salaires, des repos insuffisants, ou encore des nombreuses heures supplémentaires non payées. À l'Union Locale CGT de cette ville qui vit au rythme des chantiers navals, les situations d'abus patronaux envers les salariés détachés sont devenues routinières. En deux ans, pas moins de seize cas ont été portés par le syndicat. Dans la quasi-totalité des cas, une entreprise sous-traitante des chantiers navals est incriminée, directement ou indirectement, par un ou plusieurs dizaines de salariés.

Karim, 52 ans, est Bulgare. Depuis juillet 2017, il travaille comme sableur sur un paquebot en construction, pour le compte de l'entreprise SAMI, sous-traitante (de rang 2) d'un sous-traitant (de rang 1) des chantiers navals. En septembre 2018, avec l'aide de la CGT, il décide de saisir

---

<sup>6</sup> La directive prévoit en effet un « noyau dur » de dispositions devant relever de la législation sociale du pays où le travail s'effectue, notamment le salaire minimum, les périodes maximales de travail et minimales de repos et de congés, ou encore les règles d'hygiène et de sécurité.

l'inspection du travail parce qu'il s'estime lésé sur ses salaires. L'inspection du travail exige de son employeur la production des pièces que Karim devrait posséder : fiches de paie et contrats, notamment. L'entreprise produit trois contrats, qui correspondent selon Karim aux trois missions qu'il a accompli depuis juillet 2017 et les fiches de paie correspondantes. Elle fournit également la photocopie de plusieurs reçus, de remise d'argent comptant, présentées comme des avances sur salaires, avec des sommes allant de 10 à 820 euros. Karim nie catégoriquement avoir reçu ces sommes. Par ailleurs, à l'examen de ses bulletins de salaires, on découvre qu'à plusieurs reprises, et de manière semble-t-il assez aléatoire, des frais de « restauration » ont été prélevés sur son salaire. En tout, près de 5000 € lui auraient été ponctionnés. Cela sans compter un grand nombre d'heures supplémentaires non payées, ou d'heures de nuit non majorées. Remercié en décembre 2018, et faute d'avoir pu retrouver un travail (il est désormais « grillé » sur les chantiers), il est retourné en Bulgarie, sans avoir pu obtenir gain de cause.

Pour les travailleurs de l'international, l'omniprésence de ces illégalismes et l'intensité, voire la brutalité, du travail qu'induisent ces formes d'emploi se traduisent de manière ambivalente dans le rapport au travail. Si le travail prend tant de place, que des conditions particulièrement difficiles et les nombreux abus restent souvent acceptés, c'est aussi parce que ce qui constitue le hors-travail se situe ailleurs. Leur méconnaissance des rouages du droit – ou des droits – dont ils dépendent (Pélisse 2005), leur présence éphémère sur les lieux de travail, ainsi que leurs projections d'abord orientées vers un « chez eux » éloigné, produisent un rapport à la fois distancié vis-à-vis du travail et vis-à-vis du respect de leurs droits. Surtout, ces conditions participent de la construction de travailleurs qui, à la différence des nationaux, acceptent d'assurer des journées de travail aux amplitudes dépassant de loin les bornes juridiques.

Dans le maritime, les illégalismes sont également fréquents, les cas les plus médiatisés étant les situations de marins abandonnés dans les ports qui peuvent atteindre des degrés de transgression des droits humains particulièrement élevés. Ces situations émergent dès lors que les marins, souvent passés plusieurs mois sans avoir été payés, font appel à une organisation syndicale ou une association de défense des droits des marins. L'intervention de ces tiers peut se traduire par une intervention de la fédération syndicale internationale ITF (*International Transport Federation*), laquelle dispose d'un corps d'inspecteur du travail maritime pouvant intervenir sur les navires, quels que soit leur pavillon. Cette intervention permet une prise en charge de la situation, qui se traduit dans le meilleur des cas par le paiement des arriérés et le rapatriement des marins à leur domicile. Aussi, tant qu'il paie son dû, l'armateur pris en flagrant délit reste peu inquiet, tandis que les marins, de retour chez eux, doivent reprendre leurs recherches d'emploi.

Plus ordinaires, moins visibles mais extrêmement courantes, sont les situations de non-respect de la durée journalière de travail<sup>7</sup> et/ou d'embarquement, tout comme l'existence de conditions de vie dégradées à bord (pas d'eau potable à bord, cabines et sanitaires en mauvais état, etc.). Ces situations sont si fréquentes qu'elles deviennent publiques uniquement lorsqu'elles dépassent toute limite<sup>8</sup>. Pourtant, les dépassements horaires sont légion en raison du sous-

---

<sup>7</sup> Définie par la convention du travail maritime de 2006 : 7 heures de travail consécutives maximum par tranche de 24 heures, ainsi que minimum 4 heures consécutives de repos.

<sup>8</sup> L'ONG *Human Rights at Sea* rapporte ainsi dans une étude de cas publiée en décembre 2018, le cas de marins à bord depuis 22 mois, non payés depuis plusieurs mois, et avec des contrats de travail stipulant officiellement 8 mois d'embarquement (*Human Right at Sea*, études de cas, décembre 2018).

effectif à bord et de la nécessité de se plier au planning d'escale. La fatigue des marins, allant parfois jusqu'à des situations d'épuisement fait ainsi l'objet de nombreuses études alertant sur la nécessité de multiplier les contrôles afin de forcer les armateurs à respecter les conventions internationales (Baumler, R., De Klerk, Y., Manuel, M.E., and Carballo Piñeiro, L. 2020).

Au-delà du flou juridique que suscite ces formes d'emploi, celles-ci se caractérisent par la faiblesse des moyens de contrôle sur le respect des réglementations. En effet, en dépit des effets d'annonces pour une politique volontariste de lutte contre le travail illégal - comme c'est le cas pour le travail détaché -, les acteurs de la lutte contre la fraude se trouvent dans les faits bien démunis. De statut divers (inspection du travail, URSAFF, Acoff, OCLTI, etc.) et relevant de plusieurs administrations, leur coordination s'avère parfois difficile. Par ailleurs, les cas considérés sont souvent complexes et nécessitent un temps de travail important : ils viennent donc concurrencer d'autres activités qui incombent à ces administrations, appelant dès lors à des arbitrages de la part des agents. Enfin, les contrôles supposent régulièrement une coopération entre les organes de contrôle de différents pays. Or cette coordination internationale aboutit difficilement. Outre les barrières linguistiques, les agents mentionnent en effet leurs difficultés à identifier des interlocuteurs des administrations respectives situés à l'étranger. Surtout, les administrations des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre à international n'ont pas nécessairement intérêt à brider l'activité économique des entreprises installées chez eux avec des contrôles trop stricts. Tout cela consolide ainsi largement l'impunité des illégalismes patronaux.

### 3) Quels leviers pour l'action syndicale, et à quelle échelle ?

Quel est donc, dans ce contexte, le rôle et le pouvoir d'agir des syndicats dans la défense des droits des salariés ? Les multiples législations en jeu et la diversité des acteurs impliqués les incitent à déployer différentes stratégies pour défendre l'accès au droit pour les travailleurs, mais aussi assurer le respect des réglementations via la mise en place d'outils de contrôle syndicaux, ou la construction de réseaux d'acteurs permettant tour à tour des actions de lobbying ou de mobilisation collective. Ces configurations interrogent finalement la capacité pour les organisations syndicales à élargir leur moyen d'action par-delà les frontières nationales et de statuts d'emploi.

#### **Les arènes juridiques : un outil au service de la lutte syndicale ?**

Dans le cas du détachement, l'action syndicale, bien qu'elle se déploie sur plusieurs registres, s'exerce d'abord à l'échelle nationale, en poursuivant employeurs ou donneurs d'ordre aux Prud'hommes, voire au pénal si suffisamment d'éléments probants sont réunis.

L'arbitrage pour se lancer dans un recours s'effectue d'abord en fonction des documents disponibles et pouvant servir de preuve à l'existence d'illégalismes. Pour chaque dossier monté, il s'agit en effet pour les militants syndicaux de reconstruire la réalité d'une situation d'emploi en épluchant les contrats, documents de rémunérations, relevés bancaires, courriers divers, d'asseoir une narration cohérente et une défense sur des éléments tangibles susceptibles d'être traduits dans l'arène juridique (Pélisse 2009). Il s'agit donc d'un travail d'ampleur, coûteux en temps et en énergie pour des militant·es qui se comptent parfois sur les doigts d'une



main. Cette stratégie peut s'avérer pourtant gagnante. Ainsi, c'est avec un certain succès que l'union syndicale de la Construction CGT du Puy-de-Dôme, en collaboration avec l'Inspection du travail, a fait condamner, en 2016, le dirigeant d'une entreprise du bâtiment à 6 mois de prison (avec sursis) et 10 000 euros d'amende<sup>9</sup>. Une quarantaine de salariés détachés portugais travaillaient en effet pour 700 euros de salaire pour 40 heures mensuelles, répondaient en outre aux seuls ordres de l'entreprise utilisatrice, et en portaient même l'uniforme (ce qui caractérise le prêt illicite de main-d'œuvre). Mais la stratégie prudhomme est loin d'être toujours couronnée de succès :

« L'action juridique pour les travailleurs détachés est très difficile. C'est pas qu'on n'obtient pas des dossiers favorables. C'est qu'on n'arrive pas à les faire exécuter ! Si la boîte repart, il faut qu'on engage un huissier dans le pays d'origine pour se faire payer. Autant dire qu'on est baisés. Si on doit avoir une revendication c'est que quand l'employeur fait défaut, il faut pouvoir remonter au niveau d'au-dessus, et si celui-là fait défaut, celui du dessus, jusqu'au donneur d'ordre »

Philippe, défenseur syndical CGT

La difficulté à engager la responsabilité des donneurs d'ordre reste en effet une gageure, aussi bien aux Prud'hommes que devant les tribunaux. Ainsi, la tentative de l'Union Locale de Saint-Nazaire d'engager la responsabilité des Chantiers navals pour une multitude d'entorses aux droits du travail constatés parmi les sous-traitants<sup>10</sup>, se révélera un échec (le syndicat sera définitivement débouté par la Cour de Cassation).

En outre, ces différentes stratégies rejouent les crispations inhérentes aux usages du droit dans l'action syndicale (Willemez 2017) qui travaillent la plupart des organisations syndicales (Giraud 2017).

« Un dossier prud'hommes, c'est beaucoup de boulot, et au final dans la majorité des cas, on se fera pas payer. En quand on passe du temps, c'est au détriment d'autre chose. Donc parfois, je dis à A. [qui s'occupe du suivi des travailleurs détachés] : moi je prends pas. »

Philippe, défenseur syndical CGT

Le conseil juridique, activité technique, chronophage et peu efficace en termes de syndicalisation, est fortement mis en débat au sein des syndicats, notamment par rapport au faible investissement syndical des travailleurs détachés qu'ils sont amenés à rencontrer<sup>11</sup>.

### **Pallier l'absence de contrôle**

Au-delà des recours juridiques, la possibilité de faire valoir le droit dans ce contexte passe aussi par le déploiement de nouveaux outils de contrôle, en particulier lorsque l'acteur principal de cette activité, l'Etat, s'avère défaillant. C'est précisément ce qu'a lancé la fédération ITF dès les années 1950 dans le cadre d'une campagne de grande ampleur contre les pavillons de complaisance. L'objectif de cette campagne qui dure toujours, est en effet de rappeler la nécessité de relier les navires et ses marins à un ordre juridique reconnaissant la responsabilité de l'armateur à leur égard<sup>12</sup>. Cette campagne a notamment permis de mettre en place des listes

---

<sup>9</sup> Le contrat du salarié à l'origine de la plainte aux Prud'hommes a par ailleurs été requalifié et l'entreprise condamné à lui verser 20 000 euros à ce titre.

<sup>10</sup> C12/00035, ordonnance de non-lieu, Cour d'appel de Rennes, 12/07/2014.

<sup>11</sup> Si cette tension dépasse bien sûr les seuls détachés, la question de la priorisation au syndiqué peut être redoublée par l'extranéité des travailleurs, notamment pour les travailleurs issus des chantiers navals (Seiller 2014).

<sup>12</sup> En termes juridiques onusiens, c'est la question de l'existence du « guenine link » entre l'armateur, le pavillon, le navire et les marins.

de pavillons afin de distinguer les États selon leur degré de complaisance quant au contrôle sur les navires dont ils acceptent l'immatriculation. Parallèlement, actant de l'absence de contrôle effectif par certaines administrations, le syndicat ITF a créé un corps d'inspecteurs, membres et salariés des syndicats affiliés, habilités à effectuer des inspections de navires dans les ports, quel que soit leur pavillon, afin de vérifier que les conventions internationales et les accords sont bien respectés<sup>13</sup>. Aujourd'hui au nombre de 130, ces inspecteurs sont situés dans les ports et effectuent des contrôles sur des navires ciblés en fonction de leur pavillon<sup>14</sup>. Les marins peuvent aussi faire appel à ces professionnels, qui orientent dans ce cas leur intervention en fonction de la demande formulée par les marins. Si cette initiative montre que les actions visant au respect des droits des travailleurs internationaux peuvent trouver des moyens liant le national et la coopération internationale, le cas des inspecteurs ITF illustre l'institutionnalisation et la juridicisation des conflits du travail à l'échelle internationale, mais aussi la manière dont les syndicats inventent de nouveaux outils pour contourner les vides juridiques. Isolés, les marins ne peuvent en effet que déléguer le pouvoir de se défendre à des syndicalistes professionnels de la plainte et de son règlement juridique. Mais le déploiement de ce corps d'inspecteurs, en lieu et place de contrôleurs traditionnellement issus de l'administration publique, montre comment l'acteur syndical tend aussi pallier à l'absence de celle-ci.

Dans un autre registre, le réseau REDER (Réseau Européen pour un Détachement Équitable et Responsable) a ainsi été créé en 2015 afin de permettre la coopération et les échanges entre des inspecteurs du travail et les organisations syndicales de 9 pays européens. Le réseau a été mobilisé pour la première fois en France en 2015 sur le chantier d'un méthanier à Dunkerque où opérait une entreprise italienne employant des salariés roumains. La mobilisation de syndicalistes italiens a été déterminante pour obtenir gain de cause, notamment lorsque l'employeur, italien, s'est retrouvé sans s'y attendre face à des représentants du syndicat italien de la CGIL dans les négociations. L'accord définitif, qui donne gain de cause aux salariés, sera d'ailleurs signé à Milan (Mesure 2018).

L'inspection du travail maritime et le réseau REDER constituent deux formes de stratégies déployées par les syndicats pour pallier à l'absence de contrôle et coordonner des actions syndicales par-delà les frontières nationales. Les inspecteurs ITF ont mandat pour intervenir sur des navires, quel que soit leur pavillon d'immatriculation et la nationalité des marins. De même, le réseau REDER active une coopération entre syndicalistes de différents pays, en s'appuyant sur l'inspection du travail française, pour susciter des négociations réunissant l'entreprise italienne, les syndicalistes français et italiens au sujet de travailleurs roumains. Enfin, ces stratégies passent par un maillage et une articulation étroite des différentes échelles réglementaires. L'intervention syndicale doit en effet s'appuyer sur les réglementations internationales (réglementations et conventions OIT, Directives européennes), tout en mobilisant les cadres juridiques nationaux.

---

<sup>13</sup> Parallèlement aux conventions internationales, et à cette campagne de lutte contre les pavillons de complaisance, l'ITF a en effet lancé une campagne d'élargissement d'accords collectifs, signés entre la fédération internationale et les armateurs. Ces accords sont sensés être plus protecteurs que les conventions internationales, ce qui n'est pas toujours le cas dans les faits.

<sup>14</sup> La limite de ces contrôles est que les inspecteurs ne peuvent inspecter que les navires sous accord IBF (*International Bargaining Forum*).

## Construire le rapport de force ?

Dans ce cadre de l'emploi international, l'omniprésence des entorses à la légalité interroge la capacité des syndicats, organes de défense des salariés, à *faire valoir le droit*. Or à cet égard il apparaît que la portée de l'action syndicale se heurte à une double limite. D'une part, si la volonté d'investir « l'arme du droit » (Israël 2009) traduit une capacité à « se mobiliser pour les droits par le droit » (Michel 2017) elle tend parfois à réduire l'expression des conflits du travail à une activité de régulation juridique. D'autre part, l'imbrication des échelles de normes engage la capacité de l'intervention syndicale à élaborer un cadrage – tant social que juridique – à l'échelle internationale plutôt que nationale (Dufresne 2009; Louis 2017).

A côté de ces stratégies de recours au droit ou de représentation des personnels, les organisations syndicales œuvrent également pour construire le rapport de force. De deux manières radicalement différentes puisque certaines organisations œuvrent dans les sphères feutrées de la commission européenne pour exercer des formes de lobby, tandis que d'autres travaillent à la mobilisation collective des travailleurs concernés. Du côté du lobby, les syndicalistes nationaux et internationaux tentent de s'insérer dans les agendas du dialogue social international, avec plus ou moins de succès en raison de leur nombre restreint et du rapport de force inégal avec les représentations des organisations patronales (Cloteau et Louis 2018). Dans le registre du rapport de force, la grève au sein de l'entreprise KATRINA menée en 2017, par une vingtaine de salariés détachés roumains, spécialisés dans l'installation de systèmes de climatisation, fait figure d'exemple. Démarrée suite à un contrôle d'un inspecteur du travail sur un grand chantier de région parisienne, puis soutenue par la CGT, la grève est lancée pour exiger le paiement de trop nombreux arriérés de salaires, compenser les retraits abusifs systématiques sur salaire, ou encore le paiement des heures supplémentaires. Après trois semaines de grève et des jours de négociations, les grévistes obtiennent gain de cause. L'inspection du travail a quant à elle transmis un lourd dossier au parquet qui a décidé de l'instruire.

L'action syndicale continue donc de tâtonner à la recherche des modalités d'une articulation entre le niveau national et l'international. Ici encore, le maritime est source d'inspiration semble-t-il, avec l'adoption en 2006 de la Convention du travail maritime. Première convention internationale du secteur portant sur le travail, la santé et les conditions de vie à bord, ce texte pose les jalons d'une internationalisation du droit du travail articulant, d'un point de vue juridique du moins, les deux échelles (Charbonneau 2008). Tout pays ratifiant la convention est en effet tenu de la transposer dans son droit national, ce qui garantit ainsi l'existence de référentiels communs, tout en palliant à la faiblesse de certains droits nationaux du travail. Du côté des travailleurs détachés, l'action syndicale reste pour sa part largement dépendante du cadre national, même si un embryon d'internationalisation du rapport de force a également commencé à se constituer.

Ces nouvelles configurations de la mise au travail mettent ainsi – encore et toujours – l'action syndicale au défi de l'international (Crochemore, Dufresne, et Gobin 2017). Pourtant, ces évolutions ne sont pas univoques et ne vont pas que dans le sens d'un désarmement complet des capacités d'action syndicale. Les syndicats témoignent d'efforts fournis afin de redéployer leur action à l'échelle internationale, et de réinventer les possibilités de faire valoir les droits du travail dans un tel contexte.

Reste que ces formes d'organisation syndicales à l'échelle internationale constituent un cadre et champ de lutte à la fois nouveau et vaste, encore largement à investir. Surtout, cela suppose nécessairement une adéquation minimale entre les régimes juridiques mobilisés et les cadrages de l'action syndicale à différentes échelles.

## Bibliographie

- Baumler, R., De Klerk, Y., Manuel, M.E., and Carballo Piñeiro, L. 2020. « A culture of adjustment, evaluating the implementation of the current maritime regulatory framework on rest and work hours (EVREST). » World Maritime University.
- Bureau, Marie-Christine, Olivier Giraud, Antonella Corsani, et Frédéric Rey. 2019. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique*. Buenos Aires: Teseo.
- Cassagnou, Bernard. 2003. *Les grandes mutations de la Marine marchande française (1945-1995) : Tome I*. Paris: Comité pour l'Histoire économique et financière.
- Charbonneau, Alexandre. 2008. « Marché international du travail maritime : un cadre juridique en formation ». Thèse de droit, Nantes.
- Cingolani, Patrick. 2018. « Neoliberalism, Outsourcing and Domination ». In *Neoliberalism in Multi-Disciplinary Perspective*, édité par Adrian Scribano, Freddy Timmermann Lopez, et Maximiliano E. Korstanje. New York: Springer.
- Cloteau, Armèle, et Julien Louis. 2018. « Firmes et travailleur.ses dans le jeu politique européen : deux poids pour une mesure ». *Mouvements* n° 95 (3): 32-40.
- Crochemore, Kevin, Anne Dufresne, et Corinne Gobin. 2017. « Décrypter les difficultés d'action du syndicalisme international ». *Les Mondes du travail*, n° 20 (octobre).
- Dufresne, Anne. 2009. « Les enjeux nationaux au cœur de la dimension transnationale du syndicalisme. Le cas du groupe de Doorn (1997-2007) ». *Sociologies pratiques* n° 19 (2): 69-81.
- Friot, Bernard. 1998. *Puissances du salariat: emploi et protection sociale à la française*. Paris: La Dispute.
- Giraud, Baptiste. 2017. « « Quand on va au juridique, c'est qu'on a déjà perdu » ». *Politix* n° 118 (2): 131-55.
- Guichaoua, Hervé. 2018. « La sacralisation du certificat de détachement devient un obstacle à la lutte contre le travail illégal et le dumping social (acte 3) - À propos des arrêts Ryanair et City Jet de la Cour de cassation ». *Le droit ouvrier*, n° 844 (novembre).
- Israël, Liora. 2009. *L'arme du droit*. Paris: Les Presses de Sciences Po.
- Lillie, Nathan. 2010. « Bringing the Offshore Ashore: Transnational Production, Industrial Relations and the Reconfiguration of Sovereignty ». *International Studies Quarterly* 54 (3): 683-704.
- Louis, Julien. 2017. « « Qui perd gagne ! » ». *Politix* n° 118 (2): 29-53.
- . 2019. « La Confédération européenne des syndicats à l'épreuve du droit et de la justice. Genèse, usages et limites d'un mode d'action syndicale en faveur de l'Europe sociale ». Thèse de doctorat de science politique, Université de Strasbourg.
- Mesure, Marina. 2018. « Du salarié détaché au salarié exploité : la lutte syndicale européenne dans le secteur de la construction ». *Mouvements* 95 (3): 150. <https://doi.org/10.3917/mouv.095.0150>.
- Michel, Hélène. 2017. « Justice au travail et travail du droit : invitations à une sociologie différenciée du droit et de la justice ». *Politix* 118 (2): 9-28.
- Paradeise, Catherine. 1985. « La vie des marchés fermés. L'exemple de la marine marchande française ». Thèse de doctorat de sociologie, Paris 10 Nanterre.

- Pélisse, Jérôme. 2005. « A-t-on conscience du droit ? Autour des Legal Consciousness Studies ». *Geneses* no 59 (2): 114-30.
- . 2009. « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail ». *Politix* 86 (2): 73-96.
- Seiller, Pauline. 2014. « Sous-traitance et segmentations ouvrières dans la construction navale. La recomposition d'une « aristocratie ouvrière » ? » *Sociologie* 5 (4). <http://journals.openedition.org/sociologie/2285>.
- Supiot, Alain. 1999. *Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris: Flammarion.
- Terray, Emmanuel. 1999. « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place ». In *Sans-papiers: l'archaïsme fatal*, édité par Étienne Balibar, Monique Chemillier-Gendreau, Jacqueline Costa-Lascoux, et Emmanuel Terray. La Découverte.
- Valero, Camille. 2019. « Les registres : prérogatives étatiques et logiques marchandes ». 208. Notes de synthèse de l'ISEMAR. Institut supérieur d'économie maritime.
- Veron, Daniel. 2020. « Le travail détaché entre mise au travail intensive et nouvelles formes de la mobilité internationale ». *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 31-32 (décembre). <https://doi.org/10.4000/temporalites.7802>.
- Wagner, Anne Catherine. 2009. « La fabrique de syndicalistes « européens » : une enquête sur les formations européennes de la CES ». *Politique européenne* n° 27 (1): 105-27.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace – Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Willemez, Laurent. 2017. « Une pédagogie du droit sous contrainte. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique ». *Politix* 118 (2): 103-30.