

---

## Défis et actions autour du détachement des travailleur·e·s : initiatives syndicales en Belgique et en Europe

---

Işil Erdinç<sup>1</sup>, Aline Bingen<sup>2</sup>, Douglas Sepulchre<sup>3</sup>

### Résumé

Cet article s'inscrit dans la réflexion sur les leviers d'action engagés par les organisations syndicales pour faire face à la dégradation des conditions de travail des travailleur·e·s détaché·e·s en Belgique. L'article repose sur les discussions et les témoignages de délégué·e·s syndicaux et de chercheur·e·s en sciences sociales réuni·e·s lors du colloque « Détachement des travailleurs. Des raisons d'agir », organisé à Charleroi en avril 2019. L'article examine la situation dans le secteur de la construction. La première partie est consacrée aux stratégies et actions syndicales déployées en Belgique et en Europe et révèle les effets du travail détaché sur la capacité de négociation des organisations syndicales. La deuxième partie analyse les contraintes et les limites de l'action syndicale à ces deux échelles. En conclusion, l'article montre qu'à défaut de réglementations nationales suffisantes et des limites des directives européennes, les syndicats tentent de construire des stratégies au niveau de l'entreprise et à l'échelle européenne. Cependant, leur capacité de négociation et de lutte contre les abus est limitée par les contrôles des services d'inspection et des liens de solidarités ténus entre les travailleur·e·s et les organisations au niveau européen.

**Mots clés :** détachement de travailleur·e ; Construction ; stratégies syndicales ; Belgique ; Europe

### Trade Unions' Strategies for Posted Workers in Belgium and EU: Challenges and Constraints

### Abstract

This article is part of the reflection on the levers of action used by trade unions to deal with the deterioration of working conditions of posted workers in Belgium. The article is based on the discussions and testimonies of trade union delegates and social science researchers gathered at the symposium "Posting of workers. Des raisons d'agir", organised in Charleroi in April 2019. The article examines the situation in the construction sector. The first part concentrates on trade union strategies and actions deployed in Belgium and Europe and reveals the effects of posted work on the collective bargaining capacity of trade unions. The second part analyzes the constraints and limits of trade union action at these two levels. The paper concludes by showing that, in the absence of sufficient national regulations and the limits of European directives, trade unions are trying to build strategies at the company and European levels. However, their capacity to negotiate and fight against abuses is limited by the controls of the inspection services and the poor solidarities between workers and organisations at European level.

**Keywords:** Posting of workers; Construction sector; Trade union strategy; Belgium; Europe

---

<sup>1</sup> Professeure en sciences du travail et membre au centre de recherche METICES à l'ULB. [Işil.erdinc@ulb.be](mailto:Işil.erdinc@ulb.be)

<sup>2</sup> Professeure en sciences du travail et membre au centre de recherche METICES à l'ULB. [aline.bingen@ulb.be](mailto:aline.bingen@ulb.be)

<sup>3</sup> Chargé de recherche au centre de recherche METICES à l'ULB. [Douglas.sepulchre@ulb.be](mailto:Douglas.sepulchre@ulb.be)

## 1. Introduction

Même s'il ne représente pas la forme la plus importante du phénomène de « dumping social »<sup>4</sup> le travail détaché en est cependant la forme la plus visible. En Europe, le nombre des travailleur·e·s détaché·e·s s'est en effet accru de 41 % entre 2010 et 2015 (Lagrange, 2013). Belkacem *et al.* (2017) notent que la libéralisation des services, dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services (AGCS) et dans celui de l'espace économique européen (EEE), a favorisé le développement du détachement des travailleur·e·s. Dans un contexte d'euphorie et de mondialisation des économies, le recours au travail détaché est considéré comme « un complément des délocalisations d'activité » (Belkacem *et al.*, 2017) conduisant certains auteur·e·s à le définir comme une « délocalisation intérieure » (Rea, 2013 : 18). Pour les activités qui ne peuvent pas se délocaliser dans des pays à bas coûts et qui mobilisent une main-d'œuvre importante, le recours aux travailleur·e·s détaché·e·s constitue un moyen qui permet de baisser les coûts de la main-d'œuvre. Belkacem *et al.* (2017) montrent que le recours abusif à ces travailleur·e·s se déploie notamment à travers des détachements effectués par des entreprises dites « entreprises boîtes aux lettres ». Même si le détachement des travailleur·e·s concerne également le secteur du transport routier, secteur mobile en soi, il se pratique principalement dans les secteurs qui sont dans la nécessité de produire localement comme le bâtiment, le tourisme ou l'agriculture (Thoemmes, 2014).

Le processus de sous-traitance a connu des développements considérables depuis les années 1980 et en particulier dans la construction. De Wispelaere et Pacolet notent que le secteur de la construction est de loin le secteur d'activité le plus « populaire » en termes de détachement. Les personnes détachées de République tchèque, d'Estonie, de Croatie, de Lettonie, de Lituanie, de Hongrie, d'Autriche, de Pologne, du Portugal, de Roumanie, de Slovénie et de Slovaquie fournissent principalement des services dans ce secteur (De Wispelaere et Pacolet 2017). Par exemple, près de 5 personnes employées sur 10 dans la construction en Slovénie sont en détachement à l'étranger et les secteurs luxembourgeois (14,3%), croate (10,6%), slovaque (10,7%), hongrois (8,9%) et polonais (8,0%) affichent également un pourcentage élevé de personnes à l'étranger.

Les questions relatives à ce que le travail détaché fait à l'emploi (Morsa 2016 ; Thoemmes, 2014) et aux conditions de travail (Belkacem *et al.* 2017) sont largement discutées dans les travaux existants. Le présent article porte sur les leviers d'action et les stratégies syndicales mis en œuvre pour faire face à la dégradation des conditions de travail des travailleur·e·s détaché·e·s dans le secteur de la construction en Belgique, notamment dans le cadre des processus de sous-traitance en cascade. Quels sont ces leviers d'action en Belgique et en Europe et quelles stratégies les syndicats belges déploient-ils autour du travail détaché ? Quelles en sont les limites et les contraintes ? Pour répondre à ces questions, nous nous basons sur une série de témoignages d'acteurs syndicaux - deux délégués syndicaux, deux secrétaires permanents et un technicien qui ont témoigné de leur expérience – livrés lors du colloque « Détachement des travailleurs. Des raisons d'agir » qui s'est tenu à Charleroi le 4 avril 2019<sup>5</sup>. L'article se focalise sur les actions syndicales initiées dans les entreprises et à l'échelle européenne. La première partie examine les stratégies mise en œuvre en Belgique et avec d'autres organisations syndicales en Europe. La deuxième partie s'attarde sur les contraintes et les limites des actions syndicales à ces deux échelles.

---

<sup>4</sup> La définition du dumping social reste un sujet de débat (Moreau 2006). Alors que Barnard (2000) le définit comme « l'intervention d'un État sur un marché déréglementé dans le sens d'une restriction unilatérale des droits sociaux afin d'attirer l'activité économique en provenance d'autres États membres », Gabor (2008) caractérise le dumping social « comme phénomène de diminution globale du bien-être, plutôt que comme simple nivellement par le bas des garanties sociales ».

<sup>5</sup> Colloque organisé par le Centre METICES de l'ULB et l'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi (IBEFE) le 4 avril 2019. Il a réuni des représentant·e·s des organisations syndicales et des chercheur·e·s en sciences sociales.

## 2. Les stratégies syndicales au sein des entreprises

Dans cette section, nous examinons les effets du travail détaché sur la capacité de négociation et de lutte des organisations syndicales. L'action syndicale sur le détachement des travailleur·e·s se déploie du niveau local au niveau européen. Marc Moreau, permanent syndical à la Confédération des Syndicats Chrétiens secteur, Bâtiment-Industrie-Energie (CSC-BIE), souligne l'importance des échelles de la concertation sociale dont il convient de tenir compte pour appréhender la problématique du détachement :

*La concertation, elle ne se fait pas qu'au niveau des commissions paritaires mais elle se fait également au niveau du législateur. Tous les endroits où nous pouvons donner notre avis, nous le faisons et ils sont multiples. On intervient auprès du gouvernement, auprès de l'Europe, on intervient activement dans les conventions de partenariats<sup>6</sup>. Notre rôle c'est également de faire du lobbying pour que demain, les lois soient modifiées et qu'on engage demain plus d'inspecteurs. (Permanent CSC-BIE)*

Outre la concertation sociale et le lobbying (voir plus loin), Marc Moreau pointe l'enjeu du travail de récolte de données nécessaires aux actions à travers notamment l'organisation de permanences pour les travailleur·e·s détaché·e·s, et ce afin de constituer des dossiers, de déposer des plaintes auprès des services d'inspection et de procéder à des recours juridiques en cas d'abus avérés :

*Il suffit de se promener un peu partout. Moi aussi, en tant que permanent, je vois les dimanches, les samedis, des entreprises qui travaillent, donc c'est à travers ces informations collectées que l'on peut mener des actions syndicales. (Permanent CSC-BIE).*

Le permanent syndical à la Centrale générale de la Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB), Carlo Briscolini, illustre les stratégies syndicales par le biais d'actions « coup de poing »<sup>7</sup>. Organisées en plusieurs phases, ces opérations consistent d'abord à former les délégué·e·s sur la grande complexité de la législation (européenne, fédérale, régionale) et leurs lacunes constitue l'un des objectifs essentiels des organisations syndicales :

*Des délégués, une fois formés, font remonter des informations. Il faut ensuite aller contrôler l'information, faire des repérages, aller sur le terrain, parler aux gens et puis on commence à constituer un dossier. Donc il y a la première phase de constitution du dossier car l'action « coup de poing » n'est pas une action militante. De cette phase-là, dépend la réussite de votre dossier. Moins vous êtes professionnel, moins vous arriverez au bout de votre dossier. (Briscolini, permanent Centrale Générale-FGTB).*

La deuxième phase vise à mobiliser la presse en invitant des journalistes sur les chantiers pour leur permettre d'observer les conditions du travail abusives qui caractérisent le travail détaché et de les rendre public :

*Il ne faut jamais leur [aux journalistes] dire jusqu'au dernier moment ce que vous allez faire. Il faut toujours leur dire que ça va être dangereux et dire aux journalistes, de bien garder leur casque et leurs bottines pendant la visite, on leur explique que c'est dangereux et risqué d'être sur le*

---

<sup>6</sup> La convention de partenariat est un contrat dans lequel sont définis les principes et les dispositions relatifs à la collaboration des autorités partenaires entre elles et dans leurs interactions et rapports avec les gestionnaires du programme. Elle décrit aussi les principales modalités de gestion, de mise en œuvre et de suivi opérationnel et financier du programme (Curzi, S. Delecrosse, E., Moysse, V., 2016).

<sup>7</sup> Pour une comparaison concernant les actions de coup de poing en France, voir Étienne Penissat (2020).

chantier. Donc il faut savoir appâter un peu la presse pour essayer de montrer la réalité d'un chantier. (Ibid.)

La troisième phase est consacrée au « visuel » qui consiste à donner un coup de projecteur sur la réalité des chantiers par une intervention syndicale rapide et préparée. C'est l'opération « coup de poing » proprement dite :

*C'est peut-être la moins importante pour nous mais pas pour le grand public. Là l'action se prépare bien : d'abord, on reste toujours dans la légalité. Sur les 10 ou 15 ans en arrière, jamais on a eu une plainte, on n'a jamais rien cassé sur les chantiers, c'est une consigne stricte avec les délégués. Dès qu'on arrive sur chantier, il faut aller vite, on s'entretient directement avec le responsable du chantier, ça permet aux délégués d'être rapidement sur le chantier pour parler aux travailleurs détachés. On a toujours des interprètes. Quand vous êtes sur un chantier et que vous commencez à parler, c'est dans la première demi-heure que vous savez, après c'est trop tard : les chefs arrivent et les travailleurs détachés, à un moment donné, n'osent plus rien dire parce qu'ils savent que s'ils mettent un pied de côté, ils retournent dans le pays d'origine. Et donc la rapidité de ces actions est cruciale pour nous. (Ibid.)*

La quatrième phase est une phase « non visible » par le public car il s'agit du traitement et du dépôt des plaintes : transmission des lettres recommandées à l'entrepreneur principal souvent belge et courriers aux différents services d'inspection.

Enfin, la cinquième phase est celle du suivi des dossiers avec les administrations et qui prend du temps pour aboutir à une décision.

### 3. Les alliances syndicales à l'échelle européenne : un rôle clé

Dans un contexte de mondialisation des économies, des entreprises multinationales se multiplient, chaque pays ne présente qu'une étape dans les chaînes de valeur et d'approvisionnement mondiales. Comme le soulignait la Confédération européenne des syndicats, lors de son comité exécutif en 1991, il s'agit de permettre :

*La constitution des Comités d'entreprise supranationaux dans les entreprises européennes à un moment où l'état de réalisation du marché intérieur impose effectivement la création de structures d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants, afin qu'ils puissent maîtriser leur stratégie européenne et les conséquences sociales qui peuvent en découler autant pour en prévenir les effets négatifs que pour en exploiter les potentialités positives (Arcq 1991 : 12).*

Les réseaux de solidarité syndicale et des coordinations syndicales européennes permettent ainsi la construction d'actions syndicales transnationales, et assurent un contrôle au-delà des frontières nationales.

Il existe une initiative européenne, le REDER (Réseau européen pour un détachement équitable et responsable)<sup>8</sup> dans lequel Tom Deleu, rattaché au service international de la CSC-BIE est impliqué. Un des enjeux du travail détaché est étroitement lié à la question du dumping social notamment sur le plan des salaires et la flexibilité du temps de travail. C'est pourquoi, à ses yeux, une des priorités d'action vise à sensibiliser les travailleur·e·s détaché·e·s à leurs droits :

*Le REDER a été créé en 2015 dans le cadre d'un projet européen introduit en coopération de la Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement de la Confédération*

---

<sup>8</sup> Le Réseau REDER (Réseau Européen pour un Détachement Équitable et Responsable). <https://fncsba.com/reder/>

*générale du travail en France afin de faire mieux respecter les règles du détachement dans la réalité. Le but était surtout d'informer les travailleurs détachés sur leurs droits en ce qui concerne le salaire qu'ils doivent normalement recevoir, leurs conditions de travail, les heures de travail etc. (Permanent CSC-BIE international).*

Il s'agit d'un réseau de coopération et d'échange qui rassemble les inspecteur·e-s du travail et les organisations syndicales du secteur de la construction issus de neuf pays européens (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, France, Italie, Portugal, Pologne et Roumanie). Il vise à inclure d'autres secteurs d'activité et les nouveaux pays membres.

Deleu souligne l'importance de fonder un réseau européen alors que les chantiers et les conditions du travail sont spécifiques et locales :

*On a quand même constaté que le détachement c'est aussi quelque chose qui s'organise à l'échelle européenne et assez souvent, on voit les mêmes sociétés qui sont actives dans plusieurs pays. Et aussi, un petit pays comme la Belgique, on a beaucoup de pays voisins. (Ibid.)*

Les actions du REDER prennent la forme de manifestations, de pétitions, d'actions de lobbying auprès de différents pays en collaboration avec des organisations non-gouvernementales et des associations de défense des droits des travailleur·e-s migrant·e-s. L'objectif est de se doter des moyens pour aider ces travailleur·e-s et d'échanger les expériences rencontrées sur les chantiers des différents pays européens.

Deleu dévoile quelques actions menées par le REDER :

*On distribue des brochures en huit langues, les langues des neuf pays concernés. On a organisé des sessions d'information, des visites de chantiers. On a informé plus ou moins 50 000 travailleurs détachés par rapport à leurs droits et on a résolu plus ou moins 120 cas d'infractions que les travailleurs concernés ont subies. On a organisé des séminaires. On a fait des visites conjointes sur des grands sites de construction, rédigé des rapports pour faire du lobbying politique et les utiliser dans le travail syndical au niveau de la fédération européenne du bois et du bâtiment. (Ibid.)*

#### **4. Défis et limites des actions syndicales**

Les différentes actions syndicales mises en œuvre sur le terrain présentent certaines limites. En dépit de ces initiatives, les organisations syndicales constatent l'aggravation des mauvaises conditions de travail et la violation continue des droits sociaux des travailleur·e-s détaché·e-s. Après avoir exposé le point de vue des acteurs syndicaux sur les limites de leurs actions, nous analysons les deux principales limites : l'affaiblissement progressif de la capacité d'action et de négociation des syndicats et la rareté des tentatives de formation de liens de solidarités à l'échelle européenne.

Marc Moreau permanent à la CSC-BIE souligne d'abord que le détachement des travailleur·e-s implique une multiplicité d'acteur·e-s dont les enjeux économiques et politiques relèvent de plusieurs échelles de gouvernance, ce qui complexifie la stratégie pour faire respecter les conditions légales de travail des travailleur·e-s détaché·e-s :

*Dans le dumping social, il y a deux grands coupables. Il y a d'abord les entreprises et le dumping social auquel elles ont recours. Les entreprises étrangères viennent rarement en direct chez nous, elles sont surtout en sous-traitance pour nos grandes entreprises belges. Deuxième coupable, c'est l'État, quand il fait des économies et que l'on paye moins d'impôts. On a moins de moyens pour les services d'inspection et pour les tribunaux. Le désinvestissement dans la justice en Belgique, c'est un vrai problème. Quand on a des dossiers bien ficelés, il faut encore que les magistrats aient le temps de les suivre dans des délais raisonnables et que les entreprises existent encore quand elles seront convoquées devant la justice. L'État fait des économies à tous les niveaux (communes, les régions, le fédéral), y compris dans la construction de ses propres bâtiments parce qu'il va regarder*

*le portefeuille dont il dispose et il est tentant évidemment de recourir à des chantiers moins chers. (Permanent CSC-BIE)*

Ainsi, se dessine un contexte dans lequel les inspecteur·e·s, très peu nombreux, sont contraint·e·s d'agir et ne disposent pas des moyens suffisants pour faire respecter les droits des travailleur·e·s détaché·e·s.

Le syndicat chrétien a mené une action à l'échelle communale afin d'interpeller les acteur·e·s politiques au moment des élections locales sur les formes de régulation qu'ils entendent mettre en œuvre :

*Dans la province du Hainaut, nous avons eu sept communes qui nous ont répondu : deux négativement et cinq qui nous ont dit qu'elles ont pris des mesures. Mais dans les faits, on ne voit pas encore grande chose aujourd'hui réellement arriver au-delà des chartes. (Permanent CSC-BIE)*

Le délégué syndical de la centrale générale FGTB, Gery Vandendoren, dénonçait une régression dans l'application des règles de sécurité sur chantier, malgré une légère amélioration ces dernières années :

*Le système se dérégule, ces dysfonctionnements ont des effets sur la sécurité mais aussi sur la qualité des travaux. J'ai constaté aussi une forme de concurrence entre les travailleurs détachés. Je constate qu'on va maintenant chercher des travailleurs ailleurs (Bulgarie, Ukraine) car ils posent moins d'exigences que les travailleurs portugais et polonais mais qui n'ont parfois pas toujours des qualifications requises dans le bâtiment. Je vois régulièrement des travailleurs qui sont mis en chômage économique à qui on demande en fin de chantier d'aller réparer les malfaçons.*

Sur les actions « coup de poing », Carlo Briscolini, permanent syndical à la FGTB, note que même si elles servent à sensibiliser le public :

*On ne peut pas en faire tous les jours, on en fait deux par an et donc on doit absolument cibler les beaux chantiers qui sont également les grands chantiers.*

#### **4.1. Affaiblissement de l'action syndicale : conséquence du détachement ?**

Le recours au travail détaché réduit le champ d'action des syndicats et leur capacité de négociation en entreprise. L'affaiblissement des liens de solidarité entre les travailleur·e·s constitue l'une des raisons de cette capacité réduite. Les travailleur·e·s détaché·e·s sont stigmatisé·e·s et accusé·e·s d'exercer une pression à la baisse sur les salaires et d'être à l'origine du dumping social. Marc Moreau (CSC-BIE) témoigne de la manière dont les formes de solidarité sont mises à mal :

*J'ai un ancien délégué qui me disait, il y a trente ans d'ici, quand un travailleur était tombé dans un trou, on allait l'aider alors qu'aujourd'hui quand il y a un travailleur dans un trou, on prend la pelle pour lui taper sur la tête et l'enfoncer encore plus bas. Nous, on a constaté lors de nos visites que ces gens sont parfois dans des conditions de vie très difficiles avec des salaires très bas. C'est aussi un moyen pour élever le niveau de vie de leur famille dans leur pays d'origine. Donc il faut effectivement distinguer le travailleur de l'entreprise qui profite du système. (Permanent CSC-BIE)*

L'expérience de Lorenzo Nocente, délégué syndical de la CSC-BIE au sein d'une entreprise de la région, abonde dans le même sens :

*On voit qu'on travaille dans des conditions lamentables et quand un travailleur belge de la région explique cela au supérieur hiérarchique, on leur dit « mais eux [les travailleurs détachés], ils travaillent, ils sont plus courageux ». Ce n'est pas parce qu'ils sont plus courageux, c'est qu'ils n'ont aucun droit et qu'ils doivent faire le job coûte que coûte. Donc le problème c'est qu'on va vers une régression, s'il y a trop de travailleurs détachés, pour finir, ils vont prendre le dessus et on va aller vers une régression sociale et du droit des travailleurs catastrophique. Nous, délégués, on prend la parole mais des fois on ne nous suit pas, tellement que la pression est forte. (Délégué CSC)*

Gery Vandendooren, délégué syndical à la FGTB, ajoute qu'il y a souvent « une forme de chantage à l'emploi » exercée sur les travailleur·e·s résident·e·s. Sur le chantier de la tour de police de Charleroi, il a constaté que les travailleur·e·s détaché·e·s travaillaient souvent jusque 22 heures (parfois aussi le week-end). Ces conditions de travail créent des tensions sur le chantier :

*Quand on revendique la simple application des CCT, des règles de sécurité, on nous fait comprendre qu'on n'a pas trop intérêt à l'ouvrir si on veut garder notre boulot. (Délégué FGTB)*

Le clivage entre un « nous » constitué des travailleur·e·s résident·e·s, face à un « eux » travailleur·e·s détaché·e·s est, pour les syndicalistes, favorable aux employeur·e·s car cela permet d'affaiblir des liens de solidarité entre les travailleur·e·s. L'accusation ou la stigmatisation de ces travailleur·e·s par les travailleur·e·s résident·e·s rend, dès lors, difficile l'émergence de revendications et de mobilisations communes.

Un autre défi pour l'action syndicale réside dans le clivage observé entre les travailleur·e·s âgé·e·s et les jeunes :

*Je constate qu'il y a de plus en plus de travailleurs âgés. C'est problématique car comme il y a pas mal de nouveaux problèmes à régler, on nous demande régulièrement d'intervenir sur trois à quatre chantiers différents, ce n'est pas toujours évident. La pénibilité augmente avec l'âge et on veut encore nous faire travailler plus longtemps. Malheureusement, il n'y a pas beaucoup de travailleurs pour les remplacer ou les décharger d'une partie du travail. Le détachement des travailleurs a empêché d'anticiper le remplacement des travailleurs âgés. Quand j'ai commencé, il n'était pas rare de rencontrer des familles entières qui travaillaient dans le bâtiment. Aujourd'hui, c'est un peu fini tout ça. C'est triste à dire mais j'ai deux fils et je ne leur dirai jamais d'aller travailler dans le secteur. Pas mal de jeunes se démotivent aussi en cours de route. Ils se rendent bien compte qu'ils rencontreront des difficultés pour s'y insérer. Ça m'est même déjà arrivé de leur dire d'essayer de trouver un autre secteur d'activité. Parfois, la démotivation est liée aux tâches qui ne sont pas toujours très valorisante. C'est un peu normal au début mais quand ça commence à durer, quand ce sont toujours les mêmes tâches, ça les décourage. (Lorenzo Nocente, délégué CSC-BIE)*

Ce délégué note aussi qu'il est difficile d'accueillir des jeunes travailleur·e·s dans de bonnes conditions en raison d'une pression à la compétitivité, à la rentabilité et à la productivité incompatible avec les formes transmissions pourtant utiles à l'exercice du métier :

*L'entreprise doit dégager du temps pour qu'un travailleur expérimenté encadre les jeunes alors que le temps d'encadrement, c'est un temps où il ne travaille pas et donc ce n'est pas rentable pour l'entreprise à court terme. Gery Vandendooren (délégué FGTB) établit un constat similaire :*

*J'ai vu disparaître une bonne partie des jeunes sur les chantiers. Souvent, j'interpelle en boutade des responsables en leur demandant où sont leurs jeunes. Dans le bâtiment, c'est sur le terrain qu'on apprend le métier. On ne devient pas un bon ferrailleur du jour au lendemain. Il faut de la pratique. Pour ça, il faut pouvoir les encadrer or, il devient de plus en plus difficile pour un travailleur expérimenté d'avoir du temps pour accompagner ces jeunes. C'est inquiétant, car on perd du savoir-faire.*

Les témoignages des représentant·e·s syndicaux·ales révèlent une situation susceptible d'entraîner des conséquences à long terme sur le secteur. Le peu d'anticipation quant au remplacement des travailleur·e·s plus âgé·e·s et à la formation des jeunes, est préjudiciable non seulement au développement des qualifications, mais aussi à la réputation d'un secteur jusque-là caractérisé par la qualité professionnelle de ses travailleur·e·s.

#### 4.2. La difficile européanisation des stratégies syndicales

Les obstacles auxquels l'action syndicale fait face ne se manifestent pas seulement à l'échelle locale ou nationale. Les stratégies au niveau européen peinent également à s'organiser pour lutter contre les conditions de travail et d'emploi abusives des détaché·e·s.

Les choix des institutions européennes et les limites des services d'inspection du travail ont rendu l'exploitation des travailleur·e·s détaché·e·s plus facile pour les employeur·e·s. De même, Pénicaut note que vingt-deux ans après la Directive Services, appelée Directive Bolkestein (Directive 96/71/CE du Parlement européen), les réformes récentes concernant le travail détaché attestent des difficultés à harmoniser le système de protection sociale des travailleur·e·s en mobilité en Europe et à lutter contre le dumping social (Pénicaud, 2018).

Tom Deleu, membre du Réseau européen pour un détachement équitable et responsable (REDER), exprime bien le défi de construire des solidarités à l'échelle européenne et de formuler des revendications transversales. Il observe d'abord que tous les pays de l'Union européenne ne partagent pas les mêmes intérêts et visions des dispositifs à ériger pour réguler le détachement des travailleur·e·s. L'entrée dans l'UE de la Bulgarie et de la Roumanie en 2007 a accru les disparités internes étant donné les écarts entre les salaires, les conditions de travail et les prestations sociales des pays membres. Il souligne ensuite le manque de volonté des pays de l'Europe de l'Est (Bulgarie, Hongrie, Pologne et Roumanie) à coopérer et à coordonner le suivi d'une action spécifique, ce qui rend difficile la résolution des problèmes et des litiges. Il ajoute enfin que les travailleur·e·s détaché·e·s n'ont pas forcément intérêt à solliciter les syndicats :

*Assez souvent, le premier intérêt du/de la travailleur détaché n'est pas de recevoir son salaire tel que garanti par les conventions collectives. Son intérêt, ce n'est pas de recevoir toutes les primes, ce n'est pas de travailler huit heures par jour. Son intérêt, c'est de gagner plus, beaucoup plus qu'il pourrait gagner chez lui. Ils s'adressent uniquement aux syndicats que lorsqu'ils rencontrent des problèmes et sont confrontés à des situations très graves. Très souvent, il s'agit d'accidents de travail ou de la non-obtention de leur salaire pendant déjà deux, trois, quatre mois. C'est donc un défi : comment une organisation syndicale, peut-elle défendre les intérêts des travailleurs détachés aussi ? (Deleu, membre du REDER)*

Pour Deleu, l'absence d'intérêt pour leurs droits au travail et à la protection sociale de ces travailleur·e·s est couplé à un manque de volonté ou une peur de s'affilier à un syndicat. Le défi de la défense des droits des travailleur·e·s est donc plus difficile à relever pour des organisations « basées sur la solidarité des affilié·e·s » lorsque les travailleur·e·s ne sont pas membres et ne cotisent pas.

Enfin, Tom Deleu évoque le problème majeur de « l'impunité presque totale » dont jouissent les entreprises quand elles ne paient pas les amendes qui leur sont infligées : des amendes effectivement payées dans à peine 20% des cas comme maigre résultat de longs processus de contrôle, d'établissement des faits et d'enquêtes réalisés par les syndicats et les services d'inspection. Ainsi, le problème du dumping social est difficile à combattre quand le détachement est rendu « très facile et très bon marché » assorti d'une impunité en cas de non-respect des règles et des sanctions.

Face aux multiples obstacles pour protéger les travailleur·e·s détaché·e·s contre les abus, certains suggèrent l'instauration d'un salaire minimum européen (Müller, Schulten, Husson 2020). Lagrange (2013) privilégie le principe d'un badge délivré au niveau européen aux travailleur·e·s afin de contrôler l'accès aux chantiers. D'autres plaident pour une politisation du syndicalisme européen en vue d'infléchir les fondements de la régulation libérale de l'Union européenne (Pernot, 2009).

#### 5. Conclusion

Dans un contexte de dégradation des conditions de travail liées aux modalités d'usage actuel du détachement des travailleur·e·s, l'analyse des leviers de l'action syndicale sur les pratiques dans les entreprises du secteur de la construction permet de mettre en relief deux enjeux majeurs : d'une part, la



difficulté d'élaborer des stratégies syndicales capables de garantir le l'égalité de traitement en termes conditions de travail aux niveaux régional et national du fait de cette mobilité intra-européenne. D'autre part, la nécessité du déploiement d'une action syndicale à l'échelle européenne.

Cependant, l'action syndicale ne constitue pas le seul socle susceptible d'agir en faveur d'une amélioration des conditions de travail, d'emploi et de vie des travailleur·e·s détaché·e·s. Les actions en justice, l'introduction de clauses sociales dans les marchés publics, la médiatisation des actions et les coopérations locales comptent parmi d'autres modalités d'action qui méritent d'être approfondies dans les recherches sur le détachement des travailleur·e·s en Europe.

## Bibliographie

ARCQ É., 1991, « Le comité d'entreprise européen », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1991/34-35 (n°1339-1340), p. 1-60 [En ligne] <https://www-cairn-info.ezproxy.ulb.ac.be/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1991-34-page-1.htm>

BARNARD C., 2000, « Social dumping and the race to the bottom: some lessons for the European Union from Delaware? », *European Law Review*, January, vol. 25, p. 57-78.

BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F. NOSBONNE C. et SCALVINONI B., 2017, « Les détachements transfrontaliers d'intérimaires du Luxembourg vers la lorraine », *La Revue de l'Ires*, 3, n°93, p. 51-78.

CURZI S., DELECOSSE É., MOYSE V., 2016, « La coopération transfrontalière européenne. Les dynamiques décisionnelles du programme Interreg France-Wallonie-Vlaanderen », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 15, n°2300, p. 5-46. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2016-15-page-5.htm>

DE WISPELAERE F., PACOLET J., 2017, *Étendue et impact du détachement intra-européen dans l'économie belge. Avec une attention spécifique pour le secteur de la construction*, Leuven.

GABOR B., 2008, « Restructurations et interaction entre politiques sociales et fiscales nationales. Une réponse européenne au dumping social », *Revue internationale de droit économique*, 2, t. XXII, 2, p. 247-265.

LAGRANGE N., 2013, « Les travailleurs détachés, arme du dumping social », *Alternatives Economiques*, 10, n°328, p. 50-50. <https://doi.org/10.3917/ae.328.0050>

MOREAU, M.A., 2006, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations*, Dalloz.

MORSA M., 2016, « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *Informations sociales*, vol. 194, n°3, p. 82-94.

MULLER T., SCHULTEN T., HUSSON M., 2020, « Le salaire minimum européen frappe à la porte », *La Revue de l'Ires*, 1, n°100. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2020-1-page-43.htm>

PENICAUD M., 2018, « Détachement de travailleurs. Adoption de la révision au Parlement européen, une étape décisive pour l'Europe sociale », *Communiqués. Ministère du travail*, 29.05, [En ligne], consulté le 08 mai 2022, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/detachement-des-travailleurs-adoption-de-la-revision-au-parlement-europeen-une#>

PENISSAT E., 2020, « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, vol. 118, n°1, pp. 105-126.

PERNOT J.M., 2009, « La Confédération européenne des syndicats, un acteur social de basse intensité », *Savoir/Agir*, 2, n°8, p. 133-140. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2009-2-page-133.htm>

REA A., 2013, « Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d'emploi et européanisation des migrations », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 29, 2, 2013, p. 15-35.

THOEMMES J., 2014, « Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France », *Les Mondes du travail*, n°14, p. 39-55.