
Introduction : Sombre tableau des conditions de travail des détaché·e·s en Europe et des moyens de lutte contre la fraude et le dumping social

Nouria Ouali¹

Depuis 1996, la directive européenne 96/71/CE du 16 décembre sur le détachement de travailleur·e·s dans le cadre d'une prestation de services² autorise une nouvelle forme de mobilité du travail. Elle matérialise l'un des objectifs fondamentaux de l'Union européenne (UE) qui est d'abolir tout obstacle à la liberté de circulation des personnes et des services. Le travailleur·e détaché·e y est défini·e comme « tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement. » (Article 2).

Trois autres directives d'exécution ou rectificatives (voir l'encadré) viennent compléter le dispositif de régulation de cette nouvelle forme de travail organisé selon trois modalités du détachement: *un contrat de prestation de service transnationale* entre deux entreprises (la plus fréquente), *un contrat d'une mobilité intra-groupe* (sous-traitance entre entreprises ou établissements d'un même groupe ou mise à disposition de personnel pour des missions ou formations ponctuelles au sein d'entreprises d'un même groupe), ou encore *une mise à disposition de salarié·e·s d'une entreprise de travail temporaire établie hors du pays de l'entreprise utilisatrice* du service. Les 27 États membres couverts par ces directives peuvent, à la fois, être demandeurs (détachement entrant) et fournisseurs de prestations de service (détachement sortant).

Sur le plan quantitatif, le détachement des travailleur·e·s n'est pas une pratique marginale : en 2019, il concernait plus de 2 millions de travailleur·e·s (+7% comparé à 2018) qui quittaient, pour une période déterminée, leur pays de résidence afin de prêter un service dans un autre pays membre de l'UE (De Wispelaere *et al.*, 2021). Selon la Commission européenne, entre 2010 et 2015, le nombre de travailleur·e·s détaché·e·s s'est accru de 41,5% en 5 ans, ce qui représentait en moyenne 0,9% de la force de travail (0,4% des équivalents temps plein). Au cours de cette période, près de 36% du détachement étaient mobilisés dans le secteur de la construction, en particulier pour les pays demandeurs tels que le Luxembourg, la Belgique et l'Autriche. Le temps moyen du détachement correspondait à 4 mois mais pouvait s'étendre jusqu'à 8 mois dans certains pays³. Les données par sexe et par nationalité à l'échelle européenne ne sont pas disponibles mais, en France, la DARES indique qu'en 2019, 92% des travailleur·e·s détaché·e·s étaient des hommes et 78% d'une nationalité de l'UE.

Le travail détaché est un objet peu investigué dans la recherche scientifique, en particulier sur le plan qualitatif tant la conduite d'enquête de terrain auprès des travailleur·e·s concerné·e·s est laborieuse, voire impossible dans certains secteurs (Oliveira & Thoemmes, 2017). Ce fut le cas de la recherche européenne PostER réalisée en 2012 en Allemagne, Belgique, France, Royaume-Uni et Suède qui tenta d'évaluer la mise en œuvre de la directive 96/71/CE sur le détachement dans les secteurs de la construction et du transport transfrontalier de ces cinq pays (Clark, 2012).

¹ Professeure à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales, chercheure au centre METICES-ULB. noria.ouali@ulb.be

² Transposée en droit belge dans la loi du 5 mars 2002 (*Moniteur belge*, 13 mars 2002).

³ European Commission (sans date), *How many posted workers are there in the EU?* <https://ec.europa.eu/social>. BOUGHAZI Y., PARENT G., 2021, *Qui sont les travailleurs détachés en France*, DARES Analyse, n°34, juin, 8 p.

L'étude révéla déjà des pratiques diverses et complexes ainsi qu'une multitude d'abus de la part des entreprises de ces secteurs tels que, les inégalités salariales⁴, le non-paiement de cotisations sociales, le non-respect du temps de travail, le recours aux faux indépendant·e·s ou la création de sociétés « boîtes aux lettres ». Jens Thoemmes soulignait, pour la France, que la mobilité du travail liée au détachement révélait des zones de légalité et d'illégalité des normes qui sont sujettes à interprétation et à discussion au détriment des travailleur·e·s détaché·e·s ; la tension entre les normes du pays d'accueil et du pays d'envoi se réalisait « aux dépens des normes plus favorables des pays destinataires » (2014 : 42-43). Depuis les années 2000, le recours au détachement n'a cessé de s'étendre, en particulier dans les activités et services non-délocalisables de la construction, du transport, de l'industrie de la viande et de l'agriculture.

Encadré 1 : les directives européennes sur le travail détaché

La directive 96/71/CE du 16/12/1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services établit une liste des conditions de travail qui doivent être accordées aux travailleurs provisoirement détachés par leur employeur dans le pays où ils sont détachés (pays d'accueil). Son objet est de garantir la protection des travailleurs ainsi que d'offrir des conditions de concurrence équitables aux prestataires de services.

La directive d'exécution 2014/67/UE a pour objectif d'améliorer la mise en œuvre et l'exécution de la directive 96/71/CE. Elle vise notamment à améliorer la prévention, la surveillance et les sanctions en cas d'abus des règles applicables et à renforcer la coopération administrative entre les États membres.

La directive modificative (UE) 2018/957 actualise et modifie la directive 96/71/CE. Elle fixe les règles concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs détachés et vise à garantir des salaires justes ainsi que des conditions de concurrence équitables entre les entreprises d'envoi et les entreprises locales, tout en maintenant le principe de la libre circulation des services.

La directive (UE) 2020/1057 établit des règles spécifiques pour le détachement de conducteurs professionnels dans le secteur du transport routier commercial et pour l'exécution efficace de ces règles. Son objectif est de supprimer les divergences entre les pays de l'UE dans l'interprétation, l'application et la mise en œuvre des règles concernant le détachement des travailleurs dans le secteur du transport routier. Cette directive devait être transposée dans la législation nationale des pays de l'UE avant le 2 février 2022.

1. Une législation renforcée pour mieux réguler les pratiques ?

Dès sa promulgation, la directive 96/71/CE avait suscité de nombreuses réactions de la part des organisations syndicales des États membres de l'UE les mieux dotés en droits sociaux et droit du travail. Les syndicats redoutaient, à juste titre, l'intensification du dumping social et anticipaient la dégradation des conditions de travail, les pertes d'emplois massifs dans certains secteurs sur les marchés du travail nationaux, mais aussi l'affaiblissement de la concertation sociale et des systèmes de protection sociale.

⁴ Par exemple, en 2012, un employeur d'une grande entreprise de la construction en Belgique expliquait qu'il avait perdu 20% de ses emplois en raison de la concurrence déloyale : alors qu'il offrait un salaire horaire de 32€ de l'heure, les compagnies low cost proposait 20-24€, mais en réalité sur les chantiers, les travailleurs étaient payés 8€ de l'heure. En outre, les modes de paiement étaient calculés au mètre carré pour les plafonneurs et carreleurs ou au poids pour les ferrailleurs (Ouali, 2012 : 43). En France, Jens Thoemmes mentionnait un salaire d'un à cinq dans le secteur de la construction, sauf pour les personnes très qualifiées pour qui l'écart salarial avec les résidents était faible (2014 : 45).

En réponse à ces critiques, un projet de réforme de la directive 96/71/CE fut proposé dans le but, selon la Commissaire à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Inclusion, d'en faciliter l'usage « de façon équitable »⁵, y compris pour les entreprises sous-traitantes. Ensuite, plusieurs directives ont tenté de rectifier le tir, dont la directive modificative 2018/957⁶ qui régule les pratiques et protège davantage le droit des travailleur·e·s détaché·e·s et la directive 2020/1057 qui vise à réduire les interprétations divergentes de règles dans le secteur du transport routier.

Entre 2018 et 2021, de nouvelles études quantitatives et qualitatives sur les conditions de travail des travailleur·e·s détaché·e·s dans plusieurs États membres de l'UE ont été menées (projets Poosh (2018-19), Con3Post (2019-20) et PowBridge (2020-21)) dont une partie des résultats est présentée dans deux des articles de ce numéro du TEF. Ces enquêtes de terrain ont relevé des pratiques abusives similaires à celles constatées en 2012 en termes d'écart de salaires, de non-respect des horaires et du temps de travail, de conditions de logement et de vie précaires, d'isolement social, etc. Ces études soulignent cependant le recours de plus en plus fréquent aux travailleur·e·s détaché·e·s issus de pays non-membres de l'UE et l'ampleur des situations d'exploitation.

Ainsi, les pratiques de détachement observées dans ces recherches, notamment en Italie (Cillo) et en Angleterre (Danaj), valident, a posteriori, les craintes des organisations syndicales et de certain·e·s employeur·e·s du secteur de la construction. Les témoignages des membres des services d'inspection sociale et du travail, des représentant·e·s syndicaux·ales et des travailleur·e·s détaché·e·s dressent, en effet, un sombre tableau sur les conditions de travail et de vie des détaché·e·s. En dépit des protections renforcées par les réformes de la directive 96/71/CE⁷ et de la volonté politique affichée de la Commission européenne de garantir une meilleure protection des travailleur·e·s détaché·e·s, les résultats des enquêtes révèlent la persistance d'inégalités salariales parfois abyssales, des pertes substantielles d'emplois (secteur de la construction), des fraudes à la sécurité sociale et à la législation du travail⁸, la non protection des sous-traitant·e·s et des indépendant·e·s, des conditions de santé et sécurité, de vie et de logement déplorables voire l'exploitation caractérisée de travailleur·e·s détaché·e·s issu·e·s de pays non-membres de l'UE⁹.

De Wispelaere met en évidence que le détachement entraîne des pertes économiques pour les pays demandeurs telles que la sortie de revenus (salaires) et la perte de recettes publiques (fiscales [impôt et TVA] et sociales [cotisations patronales et des salariés]). S'agissant de la fraude sociale, il souligne que

⁵ Marianne THYSSEN, Commissaire à l'Emploi, Affaires sociales, Compétence et mobilité des travailleurs, Conférence de presse du 8 mars 2016.

⁶ Sur les enjeux de cette modification de la directive, voir Souchon, 2014. L'auteur y révèle que lors de la discussion du projet de révision de la directive sur le détachement au Parlement européen, le projet de directive d'exécution (instrument juridique qui évite de réviser en entier la directive) présenté au Parlement européen en mars 2012 fut jugé timoré, ce qui suscita la réaction d'une parlementaire à qui le Commissaire chargé de l'emploi de l'époque répondit : « Mais cette directive est justement faite pour proposer des travailleurs bon marché ! Vous n'allez tout de même tuer le bébé ! » (Souchon, 2014 : 19).

⁷ En Belgique, la loi du 12 juin 2020 transpose la directive 2018/957 et modifie deux lois : la loi du 5 mars 2002 sur les conditions de travail des travailleurs détachés et la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et intérimaire

⁸ 45% des contrôles effectués par les services d'inspection belges sont des infractions aux législations sociales et du travail tel que le recours à de faux indépendants ou à des sociétés « boîtes aux lettres » dans un autre pays de l'UE.

⁹ L'arrêt du chantier « Rive gauche » survenu à Charleroi en avril 2016 fut déclenché par des ouvriers égyptiens salariés d'une entreprise italienne sous-traitante qui réclamaient les mois de salaire impayés. Selon la presse, le montant des salaires impayés s'élevait à environ 500.000 euros. Le chef de chantier et le responsable technique de l'entreprise concernée ont été inculpés de traite d'êtres humains et d'infractions à la législation sociale et aux réglementations en matière de bien-être au travail. L'instruction est toujours en cours.

ce risque est plus important dans la construction sachant que le montant des services importés dans ce secteur en Belgique est estimé à environ 1,5 milliards d'euros en 2019.

De son côté, la presse belge fait régulièrement état de l'organisation de contrôles des services d'inspection, des parquets et de la police, le plus souvent dans le secteur de la construction et celui du transport (voir encadré 2) qui aboutissent à des constats de fraudes et de pratiques de concurrence déloyale à la suite d'opérations coup de poing.

Encadré 2 : dumping social et fraudes dans le secteur du transport routier

Le 24 avril 2022 : 35 chauffeurs bulgares de l'entreprise Kumus Trans de Tessenderlo (Flandre) ont été privé de leur camion après un contrôle des services de l'inspection, de la police fédérale et du parquet. Les syndicats ont constaté que ces chauffeurs n'étaient plus payés depuis deux mois, qu'ils détenaient un contrat bulgare alors que l'employeur était actif en Belgique, mais possédait une boîte aux lettres en Bulgarie. (www.vrt.be, 26/04/22).

Le 12 octobre 2021 : avec l'appui d'Europol, 80 enquêteurs de la police judiciaire fédérale (PJF) de Bruxelles et 26 inspecteurs sociaux ont mené une trentaine de perquisitions simultanées en Belgique, en Italie et au Luxembourg, dans le cadre d'une enquête au sujet d'une vaste fraude au dumping social. Un réseau de sociétés belges et étrangères et leurs gérants étaient suspectés de faire venir des ouvriers roumains en Belgique via des sociétés implantées dans divers pays européens sans respecter les règles européennes et nationales en matière de détachement, d'assujettissement des travailleurs à la sécurité sociale et de conditions de travail, dont la rémunération. (www.rtbef.be, 19/10/2021).

Le 12 juillet 2021 : le camion de deux chauffeurs biélorusses salariés d'une société multinationale lituanienne dont le siège est à Vienne ont été bloqués à Welkenraedt. La police a relevé de multiples infractions notamment sur l'état dangereux du camion. Selon un responsable syndical du secteur des transports routiers : « Parmi ces infractions, il y a notamment l'état de pneus. On voit les fers des pneus qui dépassent de ceux-ci tellement ils sont usés. L'étalonnage du tachygraphe n'a plus été fait depuis plus de deux ans, les chauffeurs sont censés rentrer chez eux toutes les trois ou quatre semaines, ici ce n'est pas du tout le cas. A côté de cela, les chauffeurs (un deuxième est venu s'ajouter au premier) ne sont plus payés depuis au moins deux mois. Ce sont des chauffeurs qui ne viennent pas de l'Union européenne payés entre 250 et 300 euros par mois, auxquels s'ajoute une indemnité en noir de 65 euros par jour de travail. » (www.rtbef.be, 13/07/21).

2. Moyens de contrôle dérisoires face à l'ampleur de la fraude

Si la législation a été renforcée pour officiellement lutter contre les fraudes et le dumping social, les moyens attribués aux services de contrôle de la législation sur le détachement restent cependant dérisoires au regard de l'enjeu économique, individuel et collectif, que ces abus représentent. Plusieurs problèmes sont généralement soulevés : l'organisation du contrôle à l'échelle nationale (principe de subsidiarité) ; les moyens insuffisants pour une lutte efficace ; une coopération administrative défailante avec certains États membres ; l'état des marchés intérieurs du travail (chômage élevé, crise du secteur de la construction, compétitivité) qui accentue la dynamique de concurrence.

En Belgique, le ministre fédéral de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, reconnaissait, en février 2022, les problèmes liés au détachement lors du lancement du plan stratégique de lutte contre la fraude sociale et le dumping social 2022-2025 :

*La fraude sociale, le dumping social et l'exploitation économique vont souvent de pair avec la violation des réglementations qui donnent une place centrale à la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Intensifier la lutte pour des conditions de travail saines et sûres pour tous les travailleurs est, sans exagération, d'une importance vitale.*¹⁰

Ce plan¹¹ s'inscrit dans le cadre de la transposition de la dernière directive 2020/1057 qui établit les règles spécifiques du détachement des chauffeur·e·s dans le secteur routier commercial (voir encadré 1). Il vise notamment à renforcer la coopération européenne et internationale et les services d'inspection¹².

Malgré une volonté politique déterminée pour lutter contre la fraude sociale, les moyens réels mis à la disposition des services d'inspection sociale et du travail pour contrôler et réprimer cette fraude à l'échelle internationale contredisent cette posture publique. En effet, à peine 5% du nombre total d'inspecteur·e·s sont mis à disposition pour toute la Belgique (1.182 inspecteur·e·s ETP) lesquels réalisent 4% des contrôles effectués (De Wispelaere, dans ce numéro). En 2020, 53% de ces contrôles constataient une infraction (+14 points de pourcentage par rapport à 2019); soit une proportion nettement supérieure à la fraude sociale nationale (38%). Le contrôle du secteur de la construction est particulièrement ciblé avec 76% des contrôles en 2020 (*ibid*). Pourtant, en 2021, les contrôles ont ramené dans les caisses de l'État plus de 342 millions d'euros, soit 88 millions d'euros de plus que les montants de l'année 2020 ; un record selon le Service d'information et de recherche sociale (SIRS)¹³.

Le plan d'action gouvernemental 2022 n'envisage cependant pas de renforcer le personnel comme le réclament, depuis plus de dix ans, les responsables des services d'inspection (Ouali, 2012). La philosophie qui ressort du plan d'action repose, selon le SIRS, sur l'élaboration de « *priorités basées sur des critères objectifs et mesurables* » au regard du nombre d'entreprise à contrôler et du personnel disponible (SIRS, 2022 : 67). L'atteinte des objectifs de ce plan se réalisera essentiellement à travers des actions de communication et de sensibilisation, de groupes de travail, de campagnes et d'échanges d'informations, d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les institutions des États membres (*ibid* : 14-15). Rien n'est mentionné quant au besoin de renforcer le personnel de contrôle.

Pourtant sur le terrain, de plus en plus d'inspecteur·e·s du travail dénoncent leurs difficultés à effectuer leur mission de contrôle comme l'illustrent les articles respectifs de Cillo, de Danaj, et d'Erdirinç, Bingen, Sepulchre dans ce numéro. En France en 2014, un ancien directeur de l'inspection du travail se désolait de l'inertie de l'État français face aux fraudes sociales alors, déclarait-il, qu'il dispose de dossiers solides pour initier une action devant les tribunaux (Souchon 2014). Et un inspecteur, de son côté, constatait que la sanction à l'égard des employeur·e·s en infraction était très hypothétique : « *une citation à comparaître contre une entreprise étrangère, nécessite une traduction de la citation qui s'avère souvent plus coûteuse que l'amende encourue. La plupart du temps, le Parquet classe.* » (*ibid* : 21). En outre, les mesures politiques visant à réduire les services publics comme les inspections aggravent encore la situation, soulignent-ils.

Face à « *L'Océan de la fraude au travail détaché* » (Lana & Serval, 2021), les syndicats et les services d'inspection critiquent, à la fois, la rareté des procès, la clémence des sanctions, la faiblesse des

¹⁰ Communiqué à la presse. <https://trends.levif.be/economie/politique-economique/un-plan-de-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social/article-normal-1521753.html>

¹¹ <https://www.sirs.belgique.be/fr/plan-daction-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social-2022>.

¹² <https://www.rtbef.be/article/le-gouvernement-valide-le-plan-de-lutte-contre-la-fraude-et-le-dumping-social-10928454>

¹³ Ce service est l'institution fédérale chargée de définir les plans stratégique et d'action annuels en matière de lutte contre la fraude sociale en Belgique. Selon son rapport de 2022, les différents services d'inspection sociale (ONSS, CLS, INASTI, INAMI et ONEM) ont réalisé, en 2021, plus de 120.000 enquêtes dont 42,7% (50.000 cas) relevaient d'une infraction.

amendes, la longue durée de l'instruction et la difficile voire l'impossible récupération des manques à gagner colossaux pour les États¹⁴. Et, lorsque certaines affaires aboutissent devant la justice, les salarié·e·s exploité·e·s et spolié·e·s ainsi que l'État demandeur du détachement ne récupèrent jamais les salaires et les cotisations sociales qui sont dus. Quant aux procédures judiciaires, les délais entre les plaintes et le jugement des entreprises frauduleuses s'étalent en moyenne sur dix ans, ce qui laisse largement le temps à ces entreprises de poursuivre leurs forfaits ou de disparaître pour éteindre l'action judiciaire¹⁵. En conséquence, les services d'inspections se découragent :

De plus en plus stricte sur le papier, la législation peine cependant à être respectée. La faiblesse des sanctions, qui dissuade rarement le recours à la fraude, décourage les services de contrôle à procéder à des vérifications. (Lana & Serval, 2021 : 23).

Les tribunaux sont alors contraints de se rabattre sur la bonne volonté des États concernés et leur coopération pour récupérer les cotisations sociales et les amendes infligées.¹⁶ En pratique, cette coopération internationale est souvent qualifiée de dysfonctionnelle, surtout avec certains États membres de l'UE avec lesquels les services de contrôles belges peinent à vérifier le versement des cotisations sociales dues à la sécurité sociale du pays d'origine de l'entreprise et à obtenir l'indemnisation des travailleur·e·s lésé·e·s.

3. L'ampleur du détachement dans le secteur de la construction

Le dossier de ce numéro du TEF fait précisément le point sur la pratique du détachement dans le secteur de la construction dans trois pays membres de l'UE : à la fois, du point de vue de deux pays demandeurs (Belgique, Royaume-Uni) et d'un pays fournisseur (Italie).

Frédéric De Wispelaere aborde le travail détaché en Belgique. Son bilan statistique confirme l'ampleur du recours au détachement entrant dans le secteur de la construction en Belgique : en moyenne 20% de l'emploi total du secteur en 2020 (14% de salarié·e·s et 6% d'indépendant·e·s). A partir des données administratives, établies sur base du formulaire LIMOSA¹⁷ et du contrôle des fraudes du SIRS, l'auteur analyse l'évolution du nombre de travailleur·e·s détaché·e·s entrant en Belgique qui, entre 2013 et 2016, représentait de 50% à 60% de l'ensemble du détachement contre 30% en 2020. Parmi ces 30%, 14% étaient des indépendant·e·s non-couvert·e·s par les directives. Par ailleurs, De Wispelaere observe le recours croissant aux travailleur·e·s détaché·e·s non-ressortissant·e·s de l'UE (20% des détaché·e·s) en provenance d'Ukraine (+67% en 2020 par rapport à 2019), du Brésil et de Biélorussie dont la Pologne est

¹⁴ Lana et Serval (2021) estimaient que le montant en France de la fraude de plus de 80 millions d'euros en trois ans (2012 à 2015) ne sera jamais récupérée d'autant que certains États d'origine sont souvent retissant à procéder à ces réajustements pour maintenir la compétitivité de leurs entreprises.

¹⁵ La plainte déposée en 2016 par les organisations syndicales belges concernant le dossier du chantier « Rive Gauche » à Charleroi est toujours à l'instruction en octobre 2022.

¹⁶ Un tournant semble se profiler en France après les lourdes condamnations prononcées notamment contre trois entreprises espagnoles de travail temporaire du secteur agricole sur base de la législation sur le travail détaché : Safor Temporis en avril 2020 et Laboral Terra en septembre 2020 et Terra Fecundis en mai 2021. Cette dernière aurait dû verser 80 millions d'euros de cotisations hors pénalités de retard puisqu'elle détachait des travailleur·e·s durant plusieurs mois et payait des cotisations en Espagne inférieure de 40% à celles de la France. L'affaire contre Terra Fecundis avait été déclenchée lorsqu'en 2011 un travailleur agricole équatorien de 32 ans est mort de déshydratation dans une serre. Après 10 ans d'instruction, l'entreprise a finalement été jugée et accusée de « recours généralisé à la fraude », de « travail dissimulé », et de « marchandage et prêt illicite de main d'œuvre en bande organisée » (Lana et Serval, 2021 : 23).

¹⁷ Acronyme en néerlandais : Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie (Système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale).

l'un des principaux pays fournisseurs. Il constate par ailleurs que la croissance économique du secteur de la construction depuis 2008 n'a pas bénéficié à l'emploi domestique. En réalité, le travail détaché a servi à combler les pénuries de main d'œuvre dans les segments les moins qualifiés de l'emploi alors que par le passé c'était la migration internationale de travail qui remplissait cette fonction¹⁸. Enfin, l'auteur examine les infractions aux législations sociales et du travail à partir de l'activité des services d'inspections sociales dont à peine 5% de ce corps sont dédiés au contrôle du travail détaché : il révèle que le taux d'infraction transnationale en matière de fraude sociale dans le secteur de la construction correspond à 46% des contrôles réalisés alors que cette même fraude sociale s'élève à 38% à l'échelle nationale.

Rossana Cillo se penche sur le travail détaché en Italie qui, au fil des années, s'est spécialisée dans la fourniture de main d'œuvre dans le secteur de la construction vers l'Europe : ainsi, entre 2015 et 2019, le nombre de formulaire A1 (document du détachement) a doublé. Sur base des deux enquêtes qualitatives Con3Post et PowBridet, qu'elle a menées sur le détachement entrant et sortant en Italie, l'autrice présente les caractéristiques de ce détachement dans le contexte socioéconomique de ce pays marqué par la crise du secteur de la construction depuis 2008, les politiques d'austérité de l'État, la dérégulation et la flexibilisation du travail amorcé dès les années 1990, la part importante du travail informel dans l'économie italienne et la présence d'une réserve importante de main d'œuvre immigrée et sans emploi après la crise de 2008. Cillo décrit ainsi les conditions de travail délétères des détaché·e·s entrant·e·s et sortant·e·s qui subissent de fortes inégalités par rapport aux travailleur·e·s résidents en matière salariale (la moitié des salaires des nationaux), de contrat, de cotisations sociales, de conditions de travail (horaires, jours de repos, congés), d'hygiène et de sécurité au travail et d'isolement social. Dans certains cas, ces inégalités se transforment en exploitation extrême voire en traite d'êtres humains, comme sur les chantiers d'entreprises italiennes du centre commercial de Charleroi en 2016 et de l'hôpital de Liège en 2015. L'autrice révèle, par ailleurs, que des entreprises liées au crime organisé, condamnées et exclues des marchés publics italiens, ont remporté des marchés européens et internationaux en proposant des prix et des délais défiants toute concurrence. Ceux-ci étaient rendus possibles par le système de « caporalato » c'est-à-dire un système ancien de recrutement et de contrôle brutal des travailleur·e·s résident·e·s dans l'agriculture associé à des pratiques mafieuses comme l'escroquerie et la traite d'êtres humains. Ce système est même assimilé à une forme d'esclavage (Marcucci de Vincenti & Salinari, 2019)

4. Des actions syndicales « coup de poing »

Deux articles de ce dossier abordent le rôle des organisations syndicales en Belgique et au Royaume-Uni pour contrer les pratiques frauduleuses des entreprises, le dumping social, l'exploitation des travailleur·e·s détaché·e·s et leur mise en danger en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Sur base des témoignages des permanent·e·s et des délégué·e·s syndicaux·ales· livrés dans le cadre d'une conférence sur le détachement dans le secteur de la construction à Charleroi en avril 2019, **Erdinc, Bingen et Sepulchre** constatent que les conditions de travail des détaché·e·s continuent de se dégrader

¹⁸ Ce phénomène est aussi observé dans d'autres pays européens. En France, depuis la mise en œuvre de la directive de 1996, les travailleur·e·s roumains, polonais, slovaques et Tchèques remplacent les Africains recrutés depuis 20 ans dans les abattoirs bretons (Goanec, 2011 : 12) tandis que les Colombiens, Péruviens et Boliviens succèdent à la main d'œuvre venue d'Afrique du Nord en France dans l'agriculture ou en Espagne les Equatoriens remplacent les Maghrébins dans les champs de fraises de la région de Huelva (Herman, 2013). Goanec note que le salaire minimum brut en 2011 en Roumanie s'élevait à 150 euros, en Pologne à 330 euros et en France à 1365 euros. En Allemagne, en l'absence à l'époque d'un salaire minimum, les travailleur·e·s détaché·e·s des pays de l'Est, qui représentaient la majeure partie de la main d'œuvre des abattoirs, étaient payés entre 3 et 7 euros de l'heure contre, en moyenne, 9 à 15 euros.

en dépit de la modification de la directive sur le détachement de 2018. Les représentant·e·s syndicaux·ales dénoncent les difficultés à établir des contacts avec les détaché·e·s (peur, isolement, chantage à l'emploi, problèmes de langues), les tensions entre travailleur·e·s résident·e·s et détaché·e·s qui minent toute solidarité, ainsi que les difficultés à établir des alliances et une stratégie syndicale à l'échelle européenne. Les représentant·e·s syndicaux·ales reconnaissent, d'une part, les limites de leurs actions (sensibilisations, campagnes d'information) fréquemment réduites à des « opérations coup de poing » en collaboration avec les services d'inspection qui permettent de rendre publique la réalité de la concurrence déloyale et du traitement inégal des travailleur·e·s détaché·e·s. Les témoins expliquent qu'ils/elles sont souvent contraint·e·s de se focaliser sur les secteurs les plus emblématiques tels que la construction ou le transport transfrontalier, notamment à travers l'organisation de manifestations européennes¹⁹. Leur objectif est de constamment attirer l'attention des médias et des responsables politiques sur les abus et les infractions à la directive qui, à la fois, détériorent les droits individuels et collectifs des travailleur·e·s et privent les États de ressources sociales et fiscales indispensables au financement de l'État-social. D'où, face à ces enjeux, la nécessité et le défi pour les syndicats de définir une stratégie et des alliances à l'échelle européenne.

L'article de **Sonila Danaj**, rédigé en anglais, porte sur l'action des organisations syndicales au Royaume-Uni en matière de santé et sécurité des travailleur·e·s détaché·e·s dans le secteur de la construction où le travail temporaire et la sous-traitance sont généralisés, et le niveau de syndicalisation y est très faible (11,4% en 2019). L'autrice analyse les facteurs de risque de santé et sécurité au travail (OSH vulnerability) pour les travailleur·e·s détaché·e·s et la manière dont les représentant·e·s syndicaux·ales agissent pour les protéger contre ces risques. L'article se base sur des entretiens approfondis menés en 2014-2015 auprès de 29 travailleur·e·s transnationaux·ales en provenance de pays de l'UE à faibles niveaux de salaires (Espagne, Slovaquie, Pologne), de 4 représentant·e·s syndicaux·ales du secteur et de 3 responsables de deux grands chantiers de construction dans le nord de l'Angleterre. Danaj observe que les travailleur·e·s détaché·e·s présentent une plus grande vulnérabilité aux risques de santé et sécurité en raison de leurs conditions de travail marquées par l'intensification du travail, les tâches sans formation²⁰ et les barrières linguistiques qui empêchent l'accès aux règles de santé et sécurité au travail (SST). Elle établit également un lien entre le statut vulnérable de ces travailleur·e·s et leur exposition accrue aux risques élevés de SST dans un secteur déjà réputé à très hauts risques en la matière. Le rôle syndical d'information, de contrôle et de surveillance de la SST (fonction exercée sur une base volontaire) est manifestement entravé par la fragmentation du travail sur les chantiers, notamment, due à la sous-traitance ; au statut précaire des travailleur·e·s détaché·e·s ; à l'interprétation variée des normes et règles issues de la directive européenne en SST voire au mépris explicite à l'égard ces normes surtout dans les entreprises sans représentation syndicale ; ou encore aux pratiques antisyndicales d'employeur·e·s souvent peu soucieux de la SST. Par ailleurs, Danaj relève que la convention collective du secteur de la construction ne permet pas aux délégué·e·s élu·e·s de représenter les travailleur·e·s d'autres compagnies. Elle montre aussi que la présence de nombreuses entreprises sur les chantiers de tailles et d'expériences variées (27 entreprises dans un seul des chantiers analysés) présente des cultures différentes à la SST ou une absence de moyens des petites entreprises pour se conformer aux normes en la matière. Enfin, elle souligne que le statut de migrant·e accentue la vulnérabilité de ces travailleur·e·s souvent affecté·e·s aux tâches et « emplois 3D » (Dirty-Dangerous-Degrading) c'est-à-dire les emplois les plus sales-dangereux-dégradants. Leur situation d'isolement social et les barrières linguistiques aggravent leur vulnérabilité aux risques SST. Ces travailleur·e·s migrant·e·s sont souvent contraint·e·s d'accepter leur détachement soit pour éviter de perdre leur emploi dans leur pays de

¹⁹ Le 27 mars 2019, la Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (ETF) organisait, à Bruxelles, une manifestation contre le dumping social dans le transport (dockers, cheminots, routiers et des travailleurs des aéroports) dans le cadre de la campagne "Fair Transport".

²⁰ Comme la demande faite à un soudeur de piloter une grue à nacelle sans avoir suivi une formation.

résidence, soit parce que leur secteur est en crise comme ce fut le cas, en 2008, en Espagne et en Italie. L'article est émaillé d'extraits d'interviews qui illustrent les dures conditions de travail et de vie des travailleur·e·s détaché·e·s (logements surpeuplés et isolés des communautés locales, longues heures de travail y compris le samedi voire le dimanche, accidents et situations de travail dangereuses, non connaissance de l'anglais, etc.). Enfin, Donaj relève que la précarité du séjour rend aussi les travailleur·e·s réticent·e·s à signaler les abus dont ils et elles sont l'objet, excepté lorsqu'ils/elles ne perçoivent plus leur salaire.

5. Pour rétablir l'égalité de traitement : une Agence européenne de contrôle ?

L'ensemble de ces constats peu réjouissant sur la condition des travailleur·e·s détaché·e·s pose des questions à trois niveaux : l'efficacité de la législation et de sa mise en œuvre censée garantir les droits de ces travailleur·e·s ; la pertinence du contrôle actuellement exercé sur le territoire national et les moyens réels octroyés par les États membres de l'UE à leurs propres services de lutter contre la fraude et le dumping social.

Pour sortir de l'impuissance face à la dégradation des conditions de travail et de vie des travailleur·e·s détaché·e·s, les services d'inspection et les syndicats suggèrent quelques propositions intéressantes. Dès 2012, l'inspection sociale en Belgique proposait, par exemple, de contraindre les fraudeur·e·s à payer les cotisations sociales dans le pays demandeur du détachement, ce que la Commission européenne a catégoriquement refusé au nom de la libre circulation des biens et des services. De leur côté, les organisations syndicales proposent que la lutte contre la fraude sociale et la protection des travailleur·e·s détaché·e·s soit organisée à l'échelle européenne avec la mise sur pied d'une Agence européenne de contrôle sur le modèle de *Frontex* ou de *l'Agence européenne de défense et de sécurité*. Cette agence permettrait ainsi de réduire les difficultés de coopération avec certaines administrations nationales, de mutualiser et de centraliser les moyens actuels insuffisants, de mieux tracer les abus d'entreprises pratiqués dans les différents États membres, et enfin d'accumuler une expertise des agent·e·s de contrôle sur ces dossiers afin de réduire la durée de leur instruction.

La mise en œuvre d'une stratégie européenne rendrait cohérente la volonté politique affichée de la Commission européenne et de certains gouvernements de l'UE et la force de la lutte contre la fraude et le dumping social, contre l'exploitation des travailleur·e·s détaché·e·s et pour le respect de l'égalité de traitement des travailleur·e·s qui tient tant à cœur à nos États de droit.

6. Varia : l'université sous la loupe

Les deux articles du varia abordent des objets liés au champ universitaire : le premier s'intéresse aux conditions de réussite des étudiant·e·s sur un campus décentralisé en Wallonie alors que le second analyse la place et le traitement des femmes dans les universités au Maroc.

Leila Mouhib et Morgane Giladi présentent les résultats d'une enquête quantitative et qualitative exploratoire menée entre décembre 2020 et mars 2021 sur le campus universitaire décentralisé de Charleroi où sont installées plusieurs universités francophones dont l'Université libre de Bruxelles (ULB). L'article examine l'impact de ce campus à « taille humaine », d'une part, sur la démocratisation de l'accès aux études et la réussite à l'université des étudiant·e·s en bachelier de différentes disciplines, et, d'autre part, sur leur processus d'émancipation. Après une mise en relief des enjeux de la démocratisation de l'enseignement supérieur, l'analyse quantitative compare les parcours des étudiant·e·s de l'ULB à Charleroi à celles et ceux engagé·e·s dans un même cursus sur le campus de Bruxelles. Les autrices constatent que, si aucune conclusion ne peut être tirée quant à la démocratisation de l'accès et des parcours à Charleroi, les résultats révèlent l'existence d'un environnement plus favorable à la réussite qu'à Bruxelles, en particulier pour les étudiant·e·s boursier·e·s qui ont doublé pendant leur parcours secondaire et/ou qui sont issu·e·s du secondaire technique ou professionnel. Le volet qualitatif exploratoire repose sur six entretiens menés avec des membres des équipes pédagogique, administrative et enseignante et une étudiante du campus de

Charleroi sur les conditions de cette meilleure réussite observée. Les résultats montrent que les cohortes restreintes d'étudiant·e·s encadrées par de petites équipes favorisent une proximité relationnelle. Ces petites cohortes facilitent également l'adoption de pédagogies actives et un accompagnement renforcé et individualisé qui impactent la motivation des étudiant·e·s, leur autonomisation et leur réussite universitaire.

Enfin, le numéro se clôture avec la contribution de **Soumia Boutkhal** qui analyse la place et les rapports sociaux de sexe au sein des universités au Maroc dont le corps enseignant est dominé par la gent masculine. L'article revient d'abord sur le scandale des violences sexuelles pratiquées sur des étudiantes à l'Université de Oujda, en septembre 2021, et qui a pris une ampleur nationale en janvier 2022 sous l'hashtag #MeTooUniv. L'autrice souligne que les violences sexuelles sur les étudiantes et la banalisation de ces pratiques relèvent de ce que les féministes des années 70 qualifiait de « culture du viol ». Ce concept rend compte des parcours universitaires particulièrement ardues et vulnérables des femmes au cours des études et de leurs carrières professionnelles parsemées de sexisme et de violences. Boutkhal décrit les rouages de l'oppression patriarcale systémique au Maroc (lois, institutions, culture traditionnelle) qui autorisent ces violences ainsi que le coût individuel et collectif considérable que le viol fait peser tant sur les victimes que sur l'ensemble de la société. L'autrice exploite ensuite les statistiques sur la réussite des étudiantes et le nombre d'enseignantes-chercheuses dans l'échelle professionnelle de l'enseignement supérieur au Maroc. Il apparaît ainsi qu'en dépit d'une meilleure réussite des filles et d'un nombre plus élevé de diplômées du supérieur par rapport aux diplômés (excepté pour le doctorat), les carrières des femmes sont parsemées d'obstacles : elles ne représentent que 28% du corps enseignant tous grades confondus et 23,5% au plus haut grade de professeure. Cette faible proportion s'accompagne de fortes inégalités salariales et d'un très faible accès aux postes à responsabilités (doyenne de faculté, présidente d'établissement ou de commissions). Les témoignages tirés de l'enquête auprès d'enseignantes de l'université de Oujda confirment à la fois les stéréotypes sexistes qui circulent sur les capacités des femmes à assumer des responsabilités dans les instances universitaires et en dehors de la famille, leurs difficultés à briser le plafond de verre de la carrière universitaire et la quasi-absence des femmes dans la production des savoirs et dans les enseignements. Boutkhal conclut que les inégalités comme les violences banalisées à l'égard des femmes résultent de l'absence des femmes dans les instances dirigeantes des institutions de l'enseignement supérieur et de l'échec patent des politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes à l'université. Ce qui contribue à maintenir l'oppression patriarcale sur les femmes dans les universités comme dans toute la société.

Les violences sexistes dans les universités marocaines ont singulièrement fait écho à celles dénoncées ces derniers mois en 2022 dans les universités belges de Gand, de Bruxelles (VUB et ULB), de Louvain-La-Neuve et de la KULeuven. Les événements rapportés par la presse et les réseaux sociaux révèlent, à la fois, l'étendue du phénomène, le lourd silence qui entoure ces violences et la prégnance de l'ordre patriarcal dans les sociétés contemporaines. Et pourtant ce n'est pas faute de l'avoir rendu public car dès le début des années 2000, déjà, des collectifs féministes s'étaient créés dans plusieurs universités pour dénoncer le sexisme et le harcèlement sexuel omniprésents dans l'enseignement supérieur et dans la société. En Belgique, le collectif MAS^f@u (**M** pour Mouvement, **AS** pour Anti-Sexiste, ^f pour puissance féministe et @U pour at université) s'est constitué au cours de l'année académique 1999-2000 à l'Université libre de Bruxelles pour combattre toute domination, violence et discrimination sexistes pratiquées dans la communauté universitaire comme ailleurs²¹. En France, le CLASCHES

²¹ Ce collectif a défini « *comme un champ de diagnostics, de recherches et d'actions, l'ensemble des pratiques, des hiérarchies, des jugements, des règlements et des savoirs qui impliquent l'homme blanc, hétérosexuel en tant que norme « neutre », par rapport à laquelle les femmes et l'ensemble des minorités ou des majorités minorisées se définiraient par leur déviance.* » Tract du Collectif daté de mars 2000.

(Collectif antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur composé d'étudiant·e·s, d'enseignant·e·s, de chercheur·e·s et de personnels administratifs) cernait les différentes facettes du problème et tentait, dès 2002, de sensibiliser les autorités académiques et politiques²². A l'issue d'une journée d'étude, ses membres proposèrent une série d'actions politiques et institutionnelles contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles. Le CLASHES pointa en particulier les failles du système notamment liées au traitement disciplinaire des plaintes, à l'écoute des victimes, aux procédures et à la composition des commissions disciplinaires localisées à l'intérieur des établissements d'enseignement supérieur (Bereni et al, 2003). Malgré l'appel du Collectif à agir dans l'urgence, vingt ans plus tard, les pratiques peinent encore à changer et on mesure partout les résistances et la force d'inertie.

Si « Hashtag #MeToo » et « #Balance ton porc » ont quelque peu changé la donne, les violences contre les femmes restent encore un véritable fléau : Amnesty international-Belgique (2020) révélait, le 4 mars 2020, les résultats d'un sondage qui indiquait que les violences sexuelles à l'égard des femmes et des jeunes dans le pays avaient atteint des proportions alarmantes. L'organisation pointait le rôle défailant de l'État à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes car ses agent·e·s étaient privé·e·s de moyens à la hauteur des violences et des inégalités endémiques. La mise en œuvre de l'égalité réelle suppose un coût économique collectif et une vigilance de chaque instant du mouvement social afin d'assurer qu'elle ne passe au second rang des priorités politiques au nom de l'objectif gestionnaire de la crise.

Bibliographie

AMNESTY INTERNATIONAL, 2020, *Dossier spécial sur le viol en Belgique*. <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/article/sondage-viol-chiffres-2020>.

BERENI L., LEPINARD E., LIEBER M., 2003, « Contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles, *Nouvelles Questions Féministes*, 1(22), pp. 134-137.

CLARK N., 2012, *Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER) 2011-2012*, Working Live Research Institute, London Metropolitan University. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

DE WISPELAERE F., DE SMET L. & PACOLET J., 2021, *Posting of workers. Collection of data from the prior notification tools. Reference year 2019*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, March.

GOANEC M., 2011, « Course au moins-disant à Bruxelles. Bouchers roumains pour abattoirs bretons », *Le Monde diplomatique*, p.12.

HERMAN P., 2013, « Travailleurs saisonniers, la ronde infernale », *Le Monde diplomatique*, février p.17.

LANA S., SERVEL H., 2021, « Dans l'océan de la fraude au travail détaché », *Le Monde diplomatique*, novembre, p.23.

²² Ce collectif poursuit toujours sa lutte et possède un site internet : <https://clasches.fr/>

MARCUCCI de VINCENTI A. & SALINARI P., 2019, « Réinvention du caporalato : extension et développement de formes criminelles d'esclavage dans l'agriculture en Italie », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(27), pp. 141-155. <https://doi.org/10.3917/nrp.027.0141>

OUALI N., 2012, Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER), Belgian Case Study. Final report, ULB-METICES, February, 58 p.

SIRS (Service d'information et de recherche sociale), 2022, *Plan d'action lutte contre la fraude sociale, Bruxelles*. <https://www.sirs.belgique.be/fr/plan-daction-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social-2022>

SOUCHON P., 2014, « Une directive trop cruciale pour être débattue publiquement », *Le Monde diplomatique*, avril, p. 18-19.