
Le travail détaché dans la construction : l'Italie, un laboratoire des formes d'exploitation extrêmes pour le marché européen ?

Rossana CILLO¹

Résumé

L'Italie joue un double rôle d'envoi et d'accueil des travailleurs détachés dans le secteur de la construction où, récemment, elle est devenue l'un des principaux pays d'envoi sur le marché européen. Sur base des résultats de trois recherches de terrain réalisées en Europe sur le détachement (les projets Poosh, Con3Post et PowBridge), cet article présente d'abord les principales caractéristiques des détachements entrants et sortants en Italie notamment sous l'angle des conditions de travail. Ensuite, il analyse les dynamiques du détachement sortant en lien avec les marchés du travail de l'Union européenne. Enfin, l'article aborde les transformations de l'organisation du travail dans le secteur de la construction italien et tente de montrer comment le détachement est devenu un cadre économique et juridique favorisant certaines formes d'exploitation extrêmes du travail.

Mots clés : travail détaché ; construction ; conditions de travail ; organisation du travail ; exploitation ; Italie

Posted workers in the construction industry: Italy, a laboratory of extreme forms of exploitation for the European market?

Abstract

Italy plays a dual role of sending and receiving posted workers in the European construction sector. It has recently become one of the main sending countries to the European labour market. Based on the results of three European field studies on the posting (the Poosh, Con3Post and PowBridge projects), this article, first presents the main characteristics of received and sent posted workers in the Italian construction sector, focusing on working conditions. Then, it analyses the dynamics of posting workers in relation to EU labour markets. Finally, the article discusses the transformations of work organization in that sector and shows how posted work in Italy has become an economic and legal framework favoring certain forms of extreme labour exploitation.

Keywords: Posted workers; Construction sector; Working conditions; Exploitation; Italy

¹ Boursière à l'Université Ca'Foscari de Venise et doctorante à l'Université Libre de Bruxelles.
rossana.cillo@unive.it/rossana.cillo@gmail.com

1. Introduction

Au cours des dernières décennies, les phénomènes migratoires vers l'Europe et entre les pays membres de l'Union européenne (UE) ont pris une ampleur croissante tant par leur impact économique et social que par l'importance qu'ils ont acquise dans le débat public. En ce qui concerne les migrations intra-européennes, le phénomène marquant fut la croissance des migrations des pays de l'Est vers l'UE qui a touché des millions de travailleurs depuis les années 1990 et surtout après 2004 après l'élargissement de l'UE à ces pays. Ces migrations pendulaires se sont alors transformées en migrations de longue durée et, dans la plupart des cas, en une stabilisation économique et sociale dans les pays de destination (Atoyán *et al.*, 2016 ; Batsaikhan, Darvas & Goncalves, 2018 ; Black *et al.*, 2010).

Parallèlement à la croissance des migrations de longue durée en provenance des pays d'Europe de l'Est, la migration temporaire s'est accrue en réponse à la demande grandissante de main-d'œuvre intermittente à court terme et très flexible (McCollum & Findlay, 2018 ; Raess & Burgon, 2015). Cette demande a d'abord été satisfaite par la migration saisonnière régie par les lois des pays d'accueil. Elle présente des caractéristiques différentes dans chaque État notamment sur le plan des conditions d'obtention du permis de séjour et d'accès aux droits sociaux connexes (Hooper & Le Coz, 2020). Ensuite, cette demande a pu être rencontrée grâce à la directive européenne sur le détachement de travailleurs depuis 1996. Cette forme d'emploi s'est principalement développée dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre tels que la construction, certaines branches de l'industrie, le transport routier où les délocalisations vers des pays à moindre coût salarial sont impossibles (Arnoltz & Lillie, 2019 ; Cillo, 2017 ; Danaj & Zólyomi, 2018 ; Perocco, 2018 ; Wagner, 2018).

L'accroissement du nombre de détachements en provenance des pays de l'Est a d'abord été favorisée par l'extension des restrictions relatives à la libre circulation des travailleurs sur le marché unique pendant la période de transition imposée par certains des anciens États membres de l'UE². Ces restrictions combinées aux taux de chômage élevés des pays d'Europe de l'Est, ont conduit certains travailleurs à accepter des formes d'emplois temporaires à l'étranger, constituant ainsi un réservoir de main-d'œuvre pour les pays de l'UE (Arnoltz & Lillie, 2019 ; Dølvik & Eldring, 2016). Les effets de la crise économique de 2008 sur l'Europe du Sud ont aussi permis d'élargir le vivier de pays spécialisés dans l'envoi de travailleurs détachés vers des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre en confortant la position de certains États comme le Portugal et en favorisant la montée en puissance d'autres pays comme l'Italie (De Wispalaere & Pacolet, 2020 ; De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2021 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020).

Enfin, on note ces dernières années un recours croissant au détachement de travailleurs issus de pays tiers envoyés vers les pays d'Europe centrale et septentrionale par des entreprises basées à la fois dans les anciens et dans les nouveaux États membres (Danaj *et al.*, 2020 ; Kall *et al.*, 2020 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020 ; Mussche & Lens, 2018).

Cet article propose d'analyser le rôle de l'Italie en tant que pays demandeur et d'envoi de travailleurs détachés et les facteurs qui ont favorisé l'émergence du détachement dans le secteur de la construction. L'article repose sur l'examen de la littérature existante et sur les résultats de trois recherches de terrain menées dans différents pays européens et auxquelles j'ai participé : il s'agit des projets « Poosh – Occupational safety and health of posted workers », « Con3Post – Posting of Third Country nationals. Mapping the trend in the construction sector » et « PowBridge – Bridging the gap

² Il s'agit de l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni (jusqu'en 2020). Les nouveaux États membres comprennent : depuis 2004, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République Tchèque, la Slovaquie et la Slovaquie ; depuis 2007, la Bulgarie et la Roumanie ; depuis 2013, la Croatie.

between legislation and practice in the posting of workers » finance par la Commission européenne (voir encadré).

L'article tente de démontrer, d'une part, le lien entre les transformations de l'économie italienne et des marchés du travail européen et, d'autre part, le rôle de l'Italie comme pays fournisseurs et d'accueil de travailleurs détachés dans le secteur de la construction. Cette main d'œuvre connaît tant en Italie que dans les autres pays de l'UE un processus de flexibilisation, de vulnérabilité et d'exploitation manifestes. Après avoir décrit les facteurs qui ont limité le recours au détachement entrant sur le marché du travail italien, l'article examine les conditions de travail des employés détachés dans le secteur de la construction en Italie. L'article analyse ensuite le rôle majeur que l'Italie assume depuis quelques années comme pays d'envoi de travailleurs détachés à l'étranger par des entreprises de la construction basées en Italie et les conditions de travail qui leurs sont réservées.

Encadré : Les trois projets de recherche sur les travailleurs détachés

Le projet Poosh (2017-2018) a étudié la manière dont l'interaction de la réglementation européenne et des systèmes nationaux de Santé et Sécurité au Travail (SST) affecte la santé et la sécurité des travailleurs détachés. Le projet a impliqué 9 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Espagne, Italie, Roumanie, Slovaquie et Slovénie. La recherche a examiné le cadre juridique et institutionnel sur le détachement et la SST ; la manière dont la réglementation SST est appliquée aux travailleurs détachés et leurs expériences en la matière ; la communication et l'échange d'information entre institutions de différents pays ; les mécanismes de plaintes à différents niveaux ; les vulnérabilités des travailleurs détachés et les barrières linguistiques. L'enquête de terrain concernant l'Italie a conduit à la réalisation de neuf entretiens semi-directifs, auxquels ont participé huit parties prenantes (quatre syndicalistes ; un inspecteur du travail ; un représentant du Ministère du Travail et des Politiques Sociales ; un universitaire expert en droit du travail ; un cadre responsable de la gestion des ressources humaines) et un travailleur détaché.

Le projet Con3Post (2019-2020) traite du recrutement croissant du détachement de travailleurs ressortissants de pays tiers dans le secteur de la construction. Le projet s'est concentré sur 3 études de cas basés sur les régions d'origine des travailleurs ressortissants de pays tiers, les pays effectuant le détachement et les pays d'accueil : a) Balkans occidentaux - Slovénie - Autriche ; b) Afrique du Nord - Italie - Belgique ; c) Pays d'Europe de l'Est non-membres de l'UE - Pologne - Finlande. La recherche a exploré les thèmes relatifs aux droits des travailleurs et la représentation syndicale ; à la protection sociale et la sécurité et la santé au travail ; à la gestion des lieux de travail transnationaux et les défis futurs dans le secteur de la construction de l'UE ; aux litiges (y compris le travail non déclaré) liés aux travailleurs ressortissants de pays tiers. Le matériel empirique concernant l'étude de cas « Afrique du Nord - Italie - Belgique » a été collecté à travers trois groupes de discussion et trois exercices de prospective, auxquels ont participé 26 fonctionnaires publiques, représentants des partenaires sociaux et experts de Belgique, du Danemark, d'Italie, du Maroc, de Suisse et de Tunisie.

Le projet PowBridge (2020-2021) s'est intéressé à l'écart entre les procédures et les pratiques dans la promulgation des règles de détachement et l'interaction entre les directives et la législation communautaire, et le droit national sur la sécurité sociale, le travail temporaire et le droit des sociétés. Le projet a impliqué six États membres de l'UE (Autriche, Hongrie, Italie, Pologne, Slovaquie, Slovénie) et deux pays candidats (Macédoine du Nord, Serbie). La recherche visait à collecter des données originales afin d'approfondir la compréhension :

- a) l'interaction entre la Directive et autres législations européennes et nationales en matière de sécurité sociale, d'assurance maladie, de travail intérimaire et de droit des sociétés ;
- b) les défis potentiels et éventuellement les inégalités posées par l'interaction de différents systèmes législatifs nationaux ;
- c) comment relever ces défis grâce à une réforme des politiques. L'enquête de terrain en l'Italie a conduit à la réalisation de dix entretiens semi-directifs auprès de quatre représentants d'institutions publiques, quatre syndicalistes et deux représentants d'associations patronales.

Ces trois projets ont été financés par la Commission européenne dans le cadre du programme pour l'Emploi et l'innovation sociale (EaSI - Employment and Social Innovation).

2. Le recours limité au détachement entrant des entreprises en Italie

Depuis l'introduction de la Directive n°96/71/CE, l'Italie était l'une des destinations secondaires pour le détachement des travailleurs envoyés principalement par les nouveaux États membres de l'Est Europe et les pays voisins. Au fil des ans, le nombre total de détachements entrant en Italie a varié, reflétant en partie les effets de la crise de 2008 sur l'économie nationale (European Commission, 2012 ; De Wispelaere & Pacolet, 2020) et a atteint son apogée en 2019 avec 173.149 détachements, provenant

notamment d'Allemagne (119.746)³, d'Espagne, de France, d'Autriche, de Roumanie et de Pologne (De Wispelaere & Pacolet, 2020). À l'exception des travailleurs hautement qualifiés employés dans les secteurs de la finance et des assurances, des activités scientifiques et techniques et l'enseignement⁴, les secteurs dans lesquels le détachement a été le plus utilisé sont le transport routier, l'industrie manufacturière et la construction.

Alors qu'en Europe centrale et septentrionale ces secteurs ont bénéficié d'un nombre croissant de détachements, ce qui a entraîné des répercussions importantes sur l'organisation du marché du travail ainsi que sur la composition et la stratification de la main-d'œuvre, en Italie le détachement a eu une incidence plus limitée. La principale raison est liée au manque d'attractivité de l'économie italienne pour les entreprises spécialisées dans la prestation de services au sein du marché unique, surtout dans le secteur de la construction, qui au niveau européen emploie le plus grand nombre de travailleurs détachés. En effet, à la suite de la crise économique de 2008, l'économie dans son ensemble et la construction tout particulièrement ont alterné des périodes de stagnation, de récession réelle et de reprise lente, qui ont découragé les investissements étrangers (Istat, 2019).

Outre ce facteur, il faut aussi tenir compte des spécificités du marché du travail italien. Tout d'abord, la présence d'une importante réserve de main-d'œuvre, notamment d'origine immigrée, qui a permis aux entreprises opérant dans le transport routier, l'industrie manufacturière et la construction d'adapter le recrutement de la main-d'œuvre aux besoins du cycle de production en recourant au marché intérieur, sans employer un grand nombre de travailleurs détachés (Iannuzzi & Sacchetto, 2019). Par ailleurs, à partir de la seconde moitié des années 2000, alors que l'Europe du centre-nord est devenue une destination privilégiée pour les détachements en provenance des nouveaux États membres, en Italie, la réserve interne de main-d'œuvre s'est encore accrue en raison de l'augmentation du chômage causée par l'impact de la crise économique de 2008 sur l'économie nationale et des transformations du marché du travail (Cillo, 2021 ; Cillo & Perocco, 2021 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020). En effet, cette crise de 2008 a eu de sévères conséquences sur le marché du travail italien tant en termes d'emploi que de conditions de travail (Istat, 2020). Bien que le niveau d'emploi enregistré en 2018 et 2019 ait dépassé le niveau précédant la crise, le marché du travail italien a subi des transformations profondes déjà en cours telles que l'augmentation de l'emploi salarié, la croissance de l'emploi dans le secteur des services et une forte augmentation des formes atypiques d'emploi (Istat, 2019).

La hausse de l'emploi dans les services au cours de la dernière décennie a coïncidé avec l'accélération du processus de désindustrialisation amorcé dans les années 1980 lié à une exigence persistante de rentabilité, à la dynamique globale de restructuration de la production et aux transformations de la division internationale du travail (Pradella, 2015). La perte des emplois les plus protégés et syndiqués de l'industrie et de la construction suite à la crise de 2008 a renforcé le processus de dérégulation des relations de travail, ce qui était également l'un des principaux objectifs, à la fois, des réformes du droit du travail italien adoptées dès les années 1990, des politiques d'austérité adoptées depuis 2011 et des accords sur les relations industrielles signés depuis 2009 par les organisations patronales et les

³ En 2018, l'Italie a enregistré 73.927 détachements entrants. L'augmentation de 99.800 détachements en 2019 est imputable à la croissance des détachements envoyés par l'Allemagne, qui a touché tous les États membres. Selon le rapport annuel sur les détachements, « l'explication de l'augmentation massive du nombre de documents portables A1 délivrés au titre de l'article 12 par l'Allemagne réside principalement dans la sensibilisation accrue des employeurs allemands aux procédures de demande d'un document portable A1 » (De Wispelaere & Pacolet, 2020) (Traduction par mes soins).

⁴ La recherche empirique a montré que ces travailleurs sont principalement détachés par des multinationales dans des succursales italiennes pour exercer des activités hautement qualifiées. Leurs conditions de travail sont conformes à la législation sur l'emploi détaché et comprennent souvent des primes de diverses natures, telles qu'une assurance santé complémentaire.

syndicats confédéraux (Cillo & Pradella, 2019). Un autre facteur qui a, en effet, contribué à limiter le recours au détachement en Italie est l'existence d'une pléthore de formes de contrats qui assurent aux entreprises une flexibilité suffisante de l'emploi et du temps de travail. Les gouvernements qui se sont succédé au cours des 25 dernières années ont promu une série de réformes visant à flexibiliser les conditions de travail et à réduire les obligations contractuelles des entreprises⁵, en ciblant :

toutes les formes de stabilité et de garanties conquises par le salariat au cours des dernières décennies, à travers une chaîne de contre-réformes radicales du droit du travail, l'attaque progressive du droit de grève et d'adhésion syndicale sur le lieu de travail, l'introduction et la généralisation des relations de travail temporaires (jusqu'à l'usage des chèques), du travail informel, du travail intérimaire, des stages, de l'emploi en tant que membres de fausses "coopératives", sans oublier le travail non déclaré et les formes de travail forcé réservés, bien sûr, aux immigrés. Et, pour couronner ce processus, le recours massif à une main-d'œuvre totalement gratuite trouve désormais une place croissante (Basso, 2015 : 11-12)⁶.

Enfin, il faut également considérer le rôle central et structurel joué par l'économie parallèle et le travail informel dans le système productif italien. La croissance et l'enracinement de diverses formes de travail informel ont été favorisés par la décentralisation productive et l'expansion d'un modèle organisationnel centré sur les districts industriels, les petites entreprises et le travail indépendant qui ont caractérisé la reprise de l'économie italienne après la crise pétrolière des années 1970. A travers la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance, ces formes de travail informel qui ont permis aux grandes entreprises d'obtenir « des marges de flexibilité toujours plus larges dans l'utilisation de la main-d'œuvre, dans la gestion des processus de production, dans l'articulation des réponses à une demande de biens de consommation de plus en plus volatiles »⁷ (Clarizia & Maddaloni, 2002), reléguant de facto au second plan le recours au détachement comme outil de flexibilisation de l'organisation du travail.

3. Les conditions de travail de la main d'œuvre détachée en Italie

Même si l'Italie n'est pas l'une des principales destinations des travailleurs détachés, cela ne signifie pas qu'elle est exempte de la tendance qui s'est établie au niveau européen à utiliser le détachement non seulement comme un outil pour faire face à la concurrence entre les entreprises, mais aussi comme levier pour réduire le coût du travail, obtenir une dégradation généralisée des conditions de travail et fragiliser les composantes les plus organisées et syndiquées de la main-d'œuvre. À l'instar de ce qui s'est passé en Europe centrale et du nord, cette tendance s'est surtout manifestée dans le secteur de la construction et a été favorisée par des facteurs liés à l'adoption d'un modèle d'organisation du travail de plus en plus flexible (Arnoltz & Lillie, 2019 ; EFBWW, 2013 ; Cillo, 2017 ; Cremers, 2011 ; Danaj & Çaro, 2021 ; Wagner, 2018). L'impossibilité de délocaliser vers pays avec un coût salarial moins élevé a poussé les entreprises, d'une part, à adopter des technologies « labour saving » et à mécaniser certaines phases du processus de production et, d'autre part, à externaliser une partie des activités en utilisant les réseaux de production pour la fourniture de biens⁸ et de services (Bosch & Philips, 2003 ; Graham & Grunenberg, 2000). L'externalisation des prestations de services a reposé largement sur le recours à la sous-traitance, permettant aux entreprises situées au sommet de la chaîne de garder sous leur contrôle

⁵ Depuis 1996, les gouvernements italiens ont promulgué sept réformes du droit du travail : le paquet Treu (loi n° 196 de 1996), la réforme Biagi (loi n° 30 de 2003), l'article 8 du décret-loi n. 138 de 2011, la réforme Fornero (loi n° 92 de 2012), le paquet travail (loi n° 98 de 2013), le Jobs Act de 2014 et le décret-loi n. 87 de 2018.

⁶ Traduction par mes soins.

⁷ Traduction par mes soins.

⁸ L'externalisation de la fourniture de biens repose principalement sur l'utilisation de bâtiments préfabriqués, ce qui permet de transférer une partie des activités précédemment exercées dans le secteur de la construction vers le secteur manufacturier.

les activités à plus forte valeur ajoutée (comme la conception) et de se détacher de l'implication directe dans le processus de production. Au lieu de cela, elles utilisent leur pouvoir de marché pour pousser les entreprises d'approvisionnement et de sous-traitance à réduire les coûts de main-d'œuvre et à augmenter la productivité en intensifiant le rythme de production et en allongeant les heures de travail, afin de maintenir un certain niveau de rentabilité (Graham & Grunenberg, 2000).

Comme cela s'est produit dans d'autres pays européens (Arnoltz & Lillie, 2019 ; Cillo, 2021 ; Wagner, 2018), en Italie, la réorganisation du modèle de production selon les impératifs de flexibilité maximale a influencé le modèle de recrutement de la main-d'œuvre, encourageant l'usage de contrats précaires (en particulier pour les jeunes), le recours systématique à diverses formes de travail non déclaré et de travail gris (comme l'utilisation de contrats à temps partiel au lieu d'horaires à temps plein), aux faux indépendants et au détachement (Cillo & Perocco, 2015).

Les résultats des recherches Poosh, Con3Post et PowBridge ont montré que les détachements en Italie ont été utilisés principalement dans les régions du nord –où se concentrent les plus grandes opportunités d'investissement pour les entreprises de détachement– et dans certaines régions du centre-sud, comme la province de L'Aquila et la région de Macerata, où il y a les plus grands chantiers d'Europe pour la reconstruction des zones touchées par les tremblements de terre de 2009 et 2016-2017. Les services de détachement sont généralement utilisés par des entreprises de moyenne et de grande taille à la fois dans la construction publique et privée (Cillo, 2018 ; Cillo & Perocco, 2021 ; Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020).

Les conditions de travail présentent des irrégularités fréquentes en matière de salaires, de sécurité sociale et de paiement des cotisations d'assurance. Par exemple, les sociétés de détachement ne paient pas de cotisations dans les pays où elles ont leur siège fiscal ou recourent à des sociétés boîtes aux lettres ou à de faux indépendants en détachement. L'objectif est de faire baisser le coût du travail en jouant sur le différentiel entre les contributions de la sécurité sociale des différents États membres. En outre, des syndicalistes et des inspecteurs du travail ont signalé des situations dans lesquels la rémunération des travailleurs détachés équivalait à environ la moitié de celle des travailleurs embauchés avec des contrats nationaux, car tous les éléments de salaire prévus par les conventions collectives nationales⁹ n'ont pas été payés. Dans le secteur de la construction, cette pratique est liée au non-enregistrement des entreprises étrangères de détachement auprès du Fonds de la construction (Cassa Edile). Celui-ci verse une partie du salaire (comme les primes de Noël et des vacances annuelles) et fournit certains services supplémentaires qui sont généralement négociés via le second niveau de négociation collective tels que les indemnités de départ ou les soins de santé complémentaires¹⁰.

Les témoignages des syndicalistes et des inspecteurs du travail ont montré que les travailleurs détachés acceptent des salaires inférieurs à ceux établis par les conventions collectives nationales italiennes parce que la rémunération est plus élevée que dans leur pays d'origine, même s'ils sont alors contraints de vivre pendant de longues périodes dans un pays où le coût de la vie est plus élevé. Parfois, les entreprises de détachement utilisent de fausses fiches de paie et procèdent à une série de retenues

⁹ Puisqu'en Italie la législation ne fixe pas de salaire minimum, les conventions collectives nationales servent de référence pour déterminer à la fois la rémunération et les conditions de travail.

¹⁰ En Italie, la négociation collective se déroule à deux niveaux : la négociation nationale de branche et la négociation de second niveau. A travers la négociation collective nationale de branche, les syndicats et les organisations patronales discutent des questions économiques et réglementaires pour les travailleurs d'un secteur donné (convention collective nationale) et identifient les matières qui peuvent être négociées au second niveau. La négociation de second niveau, qui a lieu au sein de l'entreprise ou au niveau territorial (contrat d'entreprise ou de territoire), peut apporter des améliorations à la convention collective nationale en ce qui concerne le temps de travail, la formation, les primes de productivité, le versement des primes défiscalisées et la protection sociale des entreprises.

illégalles sur les salaires comme le loyer ou le transport vers le lieu du travail. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail interviewés ont également constaté des cas de travailleurs qui percevaient une sorte de « rémunération forfaitaire » où une partie des heures travaillées était rétribuée par des indemnités de détachement et des remboursements de frais afin, d'une part, de réduire le montant des cotisations de sécurité sociale et d'assurance et, d'autre part, de masquer l'utilisation des heures supplémentaires au-delà des limites autorisées par la loi. Selon un syndicaliste du secteur de la construction, ces pratiques sont directement liées à des formes de dumping social :

Les problèmes majeurs se trouvent là où les détachements ne sont pas effectués de manière régulière. Peut-être que les clients ne surveillent pas les conditions de travail, ils exploitent simplement les travailleurs... parce que c'est le mot juste ! Ils baissent le coût du travail, ils importent des entreprises et des travailleurs de pays où les salaires sont plus bas. Ils les transportent ici dans notre pays pour faire de la concurrence déloyale (Projet Poosh, 2017)¹¹.

En général, les conditions de travail des salariés détachés ont tendance à être plus dures que celles réservées aux travailleurs résidents couverts par les conventions collectives nationales. En fait, les travailleurs détachés sont souvent employés dans des tâches à forte intensité de main-d'œuvre, avec des horaires étendus et des salaires inférieurs. Par exemple, selon un syndicaliste de la région des Abruzzes, dans les chantiers post-séisme de L'Aquila, « les heures de travail dépassaient toujours huit heures, jusqu'à 12 heures par jour. A ces horaires de travail, il fallait parfois ajouter le temps de transport des ouvriers du domicile au chantier. Tout cela sans payer les heures supplémentaires et sans reconnaître les frais de déplacements » (Projet Poosh, 2017)¹².

Un autre syndicaliste déclarait que dans le secteur de la construction, les travailleurs détachés travaillent souvent six jours par semaine et essaient de faire le maximum d'heures pendant la période de détachement afin « d'optimiser le temps » et de retourner au plus vite dans leur pays :

Très souvent les travailleurs détachés négociaient les congés avant leur départ du pays et ces négociations sont ensuite difficilement modifiables par les syndicats des pays d'accueil, car les syndicats peuvent difficilement intervenir si le contrat de travail prévoit que le travailleur renonce aux jours de congé hebdomadaire et qu'il revient chaque mois dans son pays d'origine pendant une semaine (Projet Poosh, 2017)¹³.

En outre, ils sont exposés à des risques plus importants en matière de santé et d'accidents du travail, à la fois, parce qu'ils ne reçoivent pas une formation adéquate sur les risques et qu'ils sont soumis à une plus grande fatigue en raison des longues durées du travail contraintes. Par ailleurs, le modèle d'organisation du travail basé sur la sous-traitance en cascade rend plus difficile la gestion de la communication et la coordination des activités au sein des sites de production, surtout lorsque les travailleurs (détachés ou non) de différents pays ne parlent pas la même langue et utilisent parfois des procédures différentes. Selon les syndicalistes interviewés, la méconnaissance de la langue plonge souvent les travailleurs détachés dans un état d'isolement social et ont tendance à ne pas avoir de relations avec leurs collègues pendant et en dehors des heures de travail. Concernant l'isolement, un syndicaliste expliquait que :

La condition d'isolement découle également du fait que les travailleurs détachés vivent dans des logements, des caravanes ou des conteneurs, séparés du reste des travailleurs. Tant qu'ils sont en Italie, ni eux ni les entreprises ne prennent la peine de leur apprendre l'italien, ils sont donc souvent les otages de l'entreprise, de ceux qui les ont amenés en Italie. Même au niveau des retraits avec le

¹¹ Traduction par mes soins.

¹² Traduction par mes soins.

¹³ Traduction par mes soins.

DAB : ils n'ont pas la possibilité de retirer leur propre argent et dépendent donc totalement de l'entreprise. Ils sont isolés à tous points de vue. Cela signifie qu'ils ne connaissent pas le syndicat, donc qu'ils ne participent pas aux assemblées ou aux sessions de formation sur la sécurité. A mon avis, tous leurs problèmes viennent de cet isolement et de ce sentiment de ne pas faire partie de cette entreprise, de ce chantier, comme les autres. Ils sont incapables d'interagir, de discuter des problèmes qu'ils peuvent avoir. Ils restent isolés les uns des autres, souvent en fonction du pays d'origine : les Bulgares ou les Roumains ou les Polonais n'ont même pas d'interaction entre eux. Ils restent dans leur groupe spécifique, y sont enfermés et vivent entièrement dépendants de l'entreprise qui les a amenés en Italie (Projet Poosh, 2017)¹⁴.

Par ailleurs, afin d'éviter tout contact avec des syndicalistes ou des inspecteurs du travail les entreprises organisent des équipes de travail dirigées par un superviseur qui maintient le contact avec les représentants de l'entreprise italienne, pourvoit aux besoins des travailleurs détachés de manière et exerce un contrôle sur la vie des travailleurs en dehors des heures de travail afin d'empêcher la dénonciation de leurs conditions de travail.

4. L'Italie pourvoyeuse de main d'œuvre pour les marchés du travail de l'UE

Ces dernières années, l'Italie est devenue l'un des principaux pays d'envoi de travailleurs détachés, notamment vers les pays d'Europe centrale et septentrionale de la délivrance de documents portables A1 a doublé entre 2015 (83.277) et 2019 (173.149) (De Wispelaere & Pacolet, 2020)¹⁵. Bien que les rapports de la Commission Européenne ne fournissent aucune donnée sur les secteurs d'emploi des travailleurs détachés d'Italie (De Wispelaere & Pacolet, 2020 ; De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2021 ; European Commission, 2018), les recherches menées sur le terrain dans le cadre des projets Poosh, Con3Post et PowBridge ont montré que la construction fait partie des secteurs les plus touchés. Ce phénomène est étroitement lié à la dynamique qui a affecté l'économie italienne au cours de la dernière décennie, en particulier l'impact important de la crise économique de 2008 sur la construction. En effet, entre 2009 et 2017, la valeur économique produite dans ce secteur et sa chaîne d'approvisionnement a diminué de 27,5 % et l'emploi de 21,7 %, passant de 3.450.000 à 2.700.000 salariés (Federcostruzioni, 2019) tandis que dans le seul secteur de la construction, entre 2008 et 2018, le nombre total de travailleurs a diminué de 1.925.500 à 1.406.800 et le nombre de salariés a chuté de 1.238.500 à 860.100 (Eurostat). Par rapport à d'autres pays européens, la reprise économique du secteur de la construction en Italie a rencontré de plus grandes difficultés en raison des mesures d'austérité de l'État de la dernière décennie qui ont entraîné une forte diminution des dépenses, des retards de paiements des travaux publics au niveau local et des faillites d'entreprises impliquées dans ces projets (European Construction Sector Observatory, 2018).

Comme la recherche Con3Post l'a révélé, les grandes entreprises multinationales basées en Italie ont réagi en intensifiant le processus d'internationalisation, en élargissant leurs activités vers les pays de l'UE, d'Amérique latine, d'Afrique et du Moyen-Orient (European Construction Sector Observatory, 2018) et impliquant un nombre croissant de petites et moyennes entreprises via le système de sous-traitance. Dans l'UE, les entreprises italiennes ont dirigé leurs activités principalement vers l'Autriche, la Belgique, le Danemark et la Suisse –c'est-à-dire des pays où les effets de la crise économique de 2008 sur le secteur de la construction ont été les moins importants grâce aux programmes d'investissement de l'État lancés pour stimuler l'économie (comme le Danemark) ou adoptés pour améliorer les infrastructures existantes (comme la Suisse avant 2008).

¹⁴ Traduction par mes soins.

¹⁵ Les principaux pays destinataires des détachements envoyés par l'Italie sont la France (46.034 formulaires A1), la Suisse (38.016), l'Allemagne (23.991), l'Espagne (14.106), l'Autriche (7.696), la Belgique (6.181) et le Royaume-Uni (6.060) (De Wispelaere & Pacolet, 2020).

Des entreprises italiennes ont réussi à remporter ces contrats grâce à des offres au rabais qui permettaient aux organismes publics une économie jusqu'à 30 %. Ainsi, certaines de ces entreprises concurrençaient les entreprises locales et étrangères des pays de l'UE en termes de délais de livraison des projets, de l'usage systématique de la sous-traitance et du détachement de travailleurs. Cette compétitivité croissante des entreprises italiennes de la construction sur le marché européen a été rendue possible avant tout grâce à l'importante réserve de main-d'œuvre (travailleurs peu qualifiés ou hautement qualifiés ayant une longue expérience professionnelle) présente sur le marché du travail italien qui est devenue disponible suite à la crise de l'emploi de 2008 dans le secteur.

Les participants aux groupes de discussion de la recherche Con3Post ont rapporté que le profil de la main-d'œuvre détachée concerne à la fois des travailleurs italiens et immigrés résidant en Italie depuis plusieurs années originaires d'Afrique du Nord, du sous-continent indien et des pays d'Europe de l'Est (membres et non membres de l'UE). Dans une moindre mesure, les entreprises italiennes emploient également des travailleurs résidant dans d'autres États membres de l'UE (notamment ceux d'Europe de l'Est) et dans des pays tiers qui sont embauchés spécifiquement pour être détachés.

Outre les entreprises qui ont leur siège en Italie, l'enquête Con3Post a observé que pendant ces dernières années dans certaines régions comme la Vénétie il y a eu une augmentation des succursales d'entreprises qui ont leur siège dans les nouveaux États membres (Roumanie et Bulgarie) et qui embauchent des travailleurs dans les pays d'Europe de l'Est pour les détacher en Europe centrale et septentrionale. Il s'agit d'entreprises qui utilisent l'Italie comme siège fiscal pour augmenter leurs bénéfices non pas tant sur le différentiel des niveaux de cotisations sociales et d'imposition, mais en pariant sur les contrôles très rares et les délais de vérification et de sanctions très long qui leur donnent le temps d'opérer pendant quelques années avant de disparaître sans aucune conséquence pour leurs actions frauduleuses (Cillo, 2021). Selon un inspecteur du travail de la région de Vénétie :

Ces entreprises ont une espérance de vie de 3-4-5 ans, selon leur taille. Elles déclarent leurs salariés et les heures qu'ils effectuent à l'Institut national de la sécurité sociale, elles fournissent des fiches de paie et, après une première période de cotisations régulières, elles cessent de se conformer à leurs obligations. Il y a une déclaration de cotisation, mais il n'y a pas de paiement de cotisations. L'Institut national de la sécurité sociale entame une procédure de recouvrement forcé des sommes, qui peut aller jusqu'à la procédure judiciaire de déclaration de faillite et à la liquidation de l'entreprise. [...] Plutôt que de payer de petites sommes en Bulgarie, mieux vaut ne rien payer en Italie car au niveau juridique, le suivi et le contrôle d'une entreprise qui ne paie pas ses cotisations prend beaucoup de temps. Cela peut prendre 3-4-5 ans, et pendant cette période l'entreprise peut fonctionner sans aucun souci puis elles disparaissent ! Certes, il n'est pas possible de travailler en Italie car le document unique de régularité des cotisations¹⁶ est exigé ici, mais il est possible de travailler à l'étranger. (Projet Con3Post)¹⁷.

5. Les conditions de travail de la main-d'œuvre détachée par l'Italie

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, les travailleurs détachés d'Italie ont une origine nationale très variée. Dans le cas des entreprises qui recrutent de la main-d'œuvre en Italie, il est possible de noter comment la composition nationale reflète la stratification raciale du marché du travail émergée dans le secteur de la construction en Italie, qui, depuis les années 1980, a été l'un des

¹⁶ Le Document unique de régularité des cotisations (DURC) atteste de la régularité des versements à l'Institut national de la sécurité sociale, à l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail et aux Fonds de la Construction. Le DURC est obligatoire dans le cas des contrats et sous-contrats publics et dans le cas des contrats et sous-contrats de restructuration et de maintenance extraordinaire dans le secteur privé.

¹⁷ Traduction par mes soins.

principaux canaux de placement de l'immigration masculine en provenance d'Afrique du Nord (Égypte, Tunisie, Maroc) et d'Europe de l'Est (Albanie, Roumanie, Moldavie, pays de l'ex-Yougoslavie) (Cillo & Perocco, 2015). Cette composition résulte de l'augmentation du chômage après la crise économique de 2008 qui a poussé les travailleurs italiens et immigrés résidents légaux à accepter des contrats à temps partiel tout en travaillant à temps plein, un statut de faux indépendants ou des emplois de détachés à l'étranger.

Les recherches Con3Post et Poosh ont aussi révélé que les travailleurs détachés par les entreprises résidentes en Italie vers l'Europe centrale et du nord sont soumis à des violations de leurs droits concernant les salaires, les heures de travail et les conditions de travail très similaires à celles identifiées par des études et des recherches menées dans d'autres pays, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Danemark, la France (Cremers, 2011 ; Danaj & Zólyomi, 2018 ; Wagner, 2018). En effet, ces travailleurs détachés sont confrontés à une forte précarité découlant, à la fois, du statut de travailleur « temporaire » dans le pays d'accueil, aux irrégularités des conditions contractuelles, à la violation de la réglementation sur les conditions de travail et de vie. Concernant ces questions, un journaliste suisse qui a participé aux groupes de discussion de la recherche Con3Post a rapporté un cas impliquant environ 80 travailleurs détachés par des entreprises italiennes en Suisse. Certains de ces travailleurs, d'origine albanaise, italienne et marocaine, étaient payés régulièrement par versements sur des comptes bancaires et devaient ensuite reverser une partie du salaire en espèces à leur employeur. D'autres travailleurs ont été embauchés « avec un contrat de travail, mais ils ont effectué des tâches très spécialisées, telles que la conduite d'engins pour le creusement de tunnels ferroviaires pour lesquels une qualification spécifique est normalement requise » (Projet Con3Post)¹⁸.

En outre, les travailleurs originaires de pays tiers qui disposent d'un permis de séjour de courte durée sont particulièrement vulnérables aux formes d'exploitation extrême en étant soumis à des conditions de travail dangereuses. Afin de préserver leur emploi et leur titre de séjour, ils refusent de saisir les syndicats ou les inspecteurs du travail. L'un de ces cas identifiés lors de la recherche Poosh (2018), concernait un travailleur marocain envoyé en Belgique par une entreprise de construction italienne. Comme le rapporte un syndicaliste du secteur de la construction, « il avait un permis de séjour de courte durée et, avant d'être détaché, il travaillait comme ouvrier agricole dans la campagne italienne. Il a été embauché par une entreprise de construction italienne et immédiatement envoyé à l'étranger sans aucune formation ». En Belgique, il a eu un accident du travail et a subi une invalidité permanente : « La société italienne l'a renvoyé en Italie, puis il est retourné au Maroc. Le syndicat est intervenu pour le remboursement d'une partie des soins médicaux par l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail en Italie, mais il n'a pas été possible d'ouvrir un litige contre l'entreprise car le travailleur marocain est rentré au Maroc sans dénoncer les faits »¹⁹.

Lors de l'enquête Con3Post, des syndicalistes et des inspecteurs du travail ont signalé de nombreuses irrégularités liées aux formulaires du détachement, aux contrats de travail, au paiement des cotisations sociales et de la fiscalité, aux sociétés boîtes aux lettres ou encore divers épisodes de travail non déclaré. L'un de ces cas concernait douze travailleurs détachés d'origine égyptienne et marocaine, résidant légalement en Italie et employés par une entreprise italienne X sous-traitante pour une société belge Y, à laquelle un client belge Z avait confié des travaux sur un chantier de construction à Anvers. En octobre 2018, sept de ces travailleurs sont montés sur une grue pour protester contre le non-paiement de leur salaire pendant de nombreux mois en raison du retard de la société belge Y à payer les services fournis par l'entreprise italienne X. À la suite de cette contestation, le client Z a évincé l'entreprise belge Y et payé les prestations directement à l'entreprise italienne X, tandis que les travailleurs détachés ont obtenu l'aide des syndicats et de l'inspection du travail pour le recouvrement des salaires. Des

¹⁸ Traduction par mes soins.

¹⁹ Traduction par mes soins.

investigations ultérieures ont permis de constater que cinq de ces travailleurs étaient employés directement par la société belge Y et n'avaient donc pas de titre de séjour pour travailler légalement en Belgique, tandis que deux des travailleurs embauchés par l'entreprise italienne X avaient été détachés en Belgique sans aucun contrat.

D'autres irrégularités ont également été constatées de la part de sociétés de détachement italiennes et parfois des situations d'exploitation extrême et de traite des êtres humains concernant des travailleurs immigrés détachés. Ce fut le cas, notamment, au Danemark, en France, en Suisse (Mesure, 2018) et en Belgique lors de la construction d'un nouveau centre commercial à Charleroi (2015-2017) et d'un hôpital à Liège (2015) (Cillo, 2021). Les infractions concernent souvent les horaires de travail, notamment le travail de nuit et les jours de vacances, les heures supplémentaires, les pauses, les périodes de repos et les congés. Ces violations contribuent à augmenter le risque d'accidents du travail car elles affectent négativement l'état psychophysique des travailleurs (Danaj & Zólyomi, 2018). D'autres facteurs augmentent les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs détachés par l'Italie tels que la formation inadéquate, les difficultés de compréhension de la langue, le caractère temporaire de l'emploi (qui implique l'adaptation aux différents pratiques de prévention adoptées sur les chantiers et dans différents pays) et la réduction des investissements en santé et sécurité des entreprises qui envoient et accueillent les travailleurs détachés.

La recherche Con3Post a montré que certains ouvrages publics au Danemark et en Suisse ont été construits par des entreprises italiennes hautement spécialisées liées au crime organisé qui avaient été exclues de la participation aux appels d'offres publics en Italie à la suite de condamnations pénales pour infiltrations criminelles. Ces entreprises ont remporté des appels d'offres aux niveaux européen et international en proposant des offres et des délais de livraison défiant toute concurrence grâce à l'usage du recrutement frauduleux (« Caporalato²⁰ ») et à l'exploitation des travailleurs. Comme l'explique une syndicaliste danoise qui a participé aux groupes de discussion du projet Con3Post, le syndicat danois 3F a attaqué des entreprises « pour le paiement de 1.600.000 euros à une centaine de travailleurs détachés d'Italie pour la construction du métro léger à Copenhague », découvrant que certains d'entre eux étaient employés « par une société de sous-traitance italienne qui avait été dénoncée par la préfecture de Vérone pour liens avec une famille mafieuse »²¹. Cette société obligeait les travailleurs détachés à travailler au-delà des heures autorisées par la réglementation danoise, n'enregistrait pas les heures supplémentaires dans les chèques de paie, mais les payait en noir. Lorsque les syndicalistes danois ont commencé à enquêter sur les conditions de travail sur les chantiers de construction, « les travailleurs ont été menacés par cette entreprise pour les empêcher de participer au conflit syndical concernant le recouvrement des salaires impayés » (syndicaliste danoise, projet Con3Post).

Une situation similaire s'est également produite lors de la construction du tunnel ferroviaire du Gothard en Suisse, à laquelle a participé la même entreprise déjà impliquée dans la construction du métro léger de Copenhague. Comme l'explique un journaliste suisse qui a participé aux groupes de discussion du projet Con3Post, certains travailleurs détachés d'origine albanaise, italienne et marocaine ont aussi fait l'objet de menaces et d'intimidations par leurs recruteurs lorsqu'ils se sont tournés vers des journalistes et des syndicalistes locaux pour dénoncer qu'ils avaient été contraints de travailler au noir et de reverser une partie de leur salaire à leur employeur²².

²⁰ Voir l'introduction du dossier.

²¹ Sur ce sujet, voir aussi Belloni 2016, 2017.

²² Sur ce sujet, voir aussi le documentaire d'Acciari et de Bellobuono (2019).

6. Conclusions

L'Italie est impliquée dans le détachement comme pays d'accueil et d'envoi de travailleurs notamment vers le marché de l'UE. Dans le secteur de la construction, l'Italie est l'une des destinations secondaires en raison des rares opportunités d'investissement offertes par l'économie nationale. En outre, les entreprises disposent de moyens juridiques pour baisser le coût du travail et adapter le recrutement de la main-d'œuvre aux besoins de la production en tirant parti des formes contractuelles très flexibles, la présence d'une importante réserve de main-d'œuvre (surtout d'origine immigrée) qui dans le secteur de la construction et du travail informel structurel.

Les résultats des recherches Poosh, Con3Post et PowBridge ont montré que les détachements entrants se sont principalement étendus aux régions italiennes présentant les plus grandes opportunités d'investissement. Les détachements entrants ont été utilisés comme un outil de dumping social pour baisser le coût du travail, imposer de pires conditions de travail et fragiliser les composantes les plus organisées et syndiquées de la main-d'œuvre en les mettant en concurrence avec les travailleurs détachés. Ce phénomène a donc contribué à transformer la stratification de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction en Italie, introduisant une nouvelle forme de précarisation et de fragilisation de la main-d'œuvre dans un marché du travail qui présentait déjà en lui-même de nombreuses failles.

L'analyse des conditions de travail a permis de voir comment la transformation de la stratification de la main-d'œuvre a été rendue possible par certaines particularités du statut des travailleurs détachés entrants. D'abord, le différentiel salarial entre les pays d'envoi et l'Italie, qui pousse les travailleurs détachés à accepter des conditions de travail non conformes à la réglementation car elles sont de toute façon meilleures que celles des pays d'origine. Deuxièmement, le statut de travailleur temporaire et le contrôle exercé par les superviseurs sur les travailleurs rendent difficile tout contact avec les autres travailleurs et empêchent le recours éventuel aux syndicats et aux inspecteurs du travail.

Le rôle de l'Italie en tant que pourvoyeuse de main d'œuvre détachées pour les marchés du travail de l'UE, ces dernières années, s'est fortement accru vers les pays d'Europe centrale et septentrionale. Cela résulte, d'une part, des transformations de la production et l'organisation du travail dans le secteur de la construction, le recours à l'externalisation (sous-traitance) et l'application des principes du « juste à temps » et, d'autre part, de l'internationalisation d'entreprises italiennes du secteur de la construction qui ont été poussées à investir sur le marché européen après la crise de 2008.

Comme relevé par les recherches Poosh, Con3Post et PowBridge, la présence d'une vaste réserve de main-d'œuvre disponible sur le marché du travail italien à la suite de la crise économique et de l'emploi de 2008 a poussé les travailleurs italiens et immigrés résidents légaux à accepter des formes de travail plus flexibles -comme le détachement à l'étranger- pour garder leur emploi. En outre, le lien entre le titre de séjour et le contrat de travail a entraîné une vulnérabilité plus grande aux formes d'exploitation extrême des travailleurs originaires de pays tiers détachés par des entreprises italiennes. Enfin, dans le cas du Danemark et de la Suisse, les conditions des travailleurs détachés d'Italie ont également été influencées par des formes de contrôle découlant du recrutement frauduleux (« Caporalato »), qui ont été « transnationalisées » précisément à travers le détachement.

Les résultats des recherches Poosh, Con3Post et PowBridge ont ainsi permis de montrer comment les transformations de l'économie nationale ont accru l'importance du rôle de l'Italie sur le marché transnational du travail détaché, à la fois en tant que pays d'envoi et en tant que pays d'accueil. Ce contexte a favorisé de nouvelles formes de précarité qui s'appuient notamment sur le détachement et se répercutent sur les conditions de travail en Italie, en faisant de ce pays un laboratoire des formes d'exploitation extrêmes pour le marché européen.

Bibliographie

- ACCIARI O., BELLOBUONO S., 2019, *Le Ceneri del lavoro*. Vidéo-documentaire, Falò (RSI). [En ligne] consulté le 15 juillet 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=YsiJbJocZVo>.
- ARNHOLTZ I., LILLIE N. (Eds), 2019, *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, London, Routledge.
- ATOYAN R., CHRISTIANSEN L., DIZIOLI A., EBEKE C., ILAHI N., ILYINA A., MEHREZ G., QU H., RAEI F., RHEE A., ZAKHAROVA D., 2016, *Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe*, Washington, IMF. [En ligne] consulté le 31 janvier 2022. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf>
- BASSO P., 2015, « Un cataclisma, e il suo lucido narratore », in R. Antunes, *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari, p. 9-20.
- BATSAIKHAN U., DARVAS Z., GONCALVES RAPOSO I., 2018, *People on the move: migration and mobility in the European Union*, Bruxelles, Bruegel.
- BELLONI G., 2016, « 'Ndrangheta anche in Danimarca, il sindacato: 'Ditte mafiose nel cantiere della metro di Copenhagen' », *Il Fatto Quotidiano*, 1 octobre 2016. [En ligne] consulté le 15 juillet 2022. <https://giannibelloni.org/2016/10/01/ndrangheta-anche-in-danimarca-il-sindacato-ditte-mafiose-nel-cantiere-della-metro-di-copenhagen/>.
- BELLONI G., 2017, « Le 'ndrine venete arrivano in Danimarca », *La Nuova Venezia*, 28 août 2017. [En ligne] consulté le 15 juillet 2022. <https://giannibelloni.org/2017/08/30/le-ndrine-venete-arrivano-in-danimarca/>.
- BLACK R., OKÓLSKI M., ENGBERSEN G., PANTÎRU C. (Eds), 2010, *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- BOSCH G., PHILIPS P. (Eds), 2003, *Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*, London, Routledge.
- CLARIZIA P., MADDALONI D., 2002, « Flessibilità del lavoro, segmentazione sociale e sviluppo del Mezzogiorno », *Quaderni di Sociologia*, n°29, p. 29-57.
- CILLO R., 2017, « Posting of workers in the construction sector: a European overview », in N. Rogelja, K. Toplak (Eds), *Occupational Safety and Health of Posted Workers*, Ljubljana, ZRC Publishing House, p. 16-21.
- CILLO R., 2018, *Poosh Country Report in Italy*, Report, Venice, Università Ca' Foscari Venezia.
- CILLO R., 2021, « Mandatory mobility? The case of immigrant posted workers sent from Italy to Belgium in the construction sector », *International Migration*, vol. 59, n°6, p. 156-171.
- CILLO R., PEROCCO F., 2015, « Outsourced racism in Italy: discrimination at work and trade-union responses in three sectors », *Transfer*, vol. 21, n°1, p. 51-63.
- CILLO R., PEROCCO F., 2021, *Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Italy Country Report*, [En ligne] consulté le 10 mars 2022. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/4004>
- CILLO R., PRADELLA L., 2019, « Remaking the labour movement in Italy: the revival of strikes at Fiat-Chrysler Automobiles in 2015-17 », *Globalizations*, vol. 16, n°4, p. 457-471.
- CREMERS J., 2011, *In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers*, Bruxelles, CLR/EFBWW/International Books.
- DANAJ S., ÇARO E., 2021, « Intra-EU mobility: the employment and welfare experience of temporary EU workers in the United Kingdom », *Dve Domovini*, n°54, p. 173-188.

DANAJ S., GEYER L., CUKUT KRILIĆ S., TOPLAK K., VAH JEVŠNIK M., 2020, *From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia: migration and posting of third country nationals in the EU*. [En ligne] consulté le 31 janvier 2022. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_regional_case_studyatsibih_published_09072020_o.pdf

DANAJ S., ZÓLYOMI E., 2018, *Occupational Health and Safety of Posted Workers in the EU: A Comparative Report*, Wien, European Centre for Social Welfare Policy and Research. [En ligne] consulté le 15 février 2022. <http://www.poosh.eu/resources/poosh-country-reports/>

DE WISPELAERE F., DE SMEDT L., PACOLET J., 2021, *Posting of workers. Collection of data from the prior notification tools. Reference year 2019*, Brussels, European Commission. [En ligne] consulté le 12 février 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24706&langId=en>

DE WISPELAERE F., PACOLET J., 2020, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, Brussels, European Commission. [En ligne] consulté le 31 mai 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22302&langId=en>

DØLVIK J. E., ELDRING L. (Eds), 2016, *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*, Bingley, Emerald Group Publishing Limited.

European Commission, 2012, *Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011*, Bruxelles, European Commission. [En ligne] consulté le 31 janvier 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9675&langId=en>

European Commission, 2018, *Towards fair labour mobility: revision of EU posting of workers rules. Country factsheet: posted workers in Italy 2016*, Bruxelles, European Commission. [En ligne] consulté le 15 juin 2022. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19065&langId=en>

European Construction Sector Observatory, 2018, *Country profile Italy*, Bruxelles, ECSO.

European Federation of Building and Woodworkers, 2013, *Temporary migrant workers in the construction sector in the EU*, Bruxelles, EFBWW.

Federcostruzioni, 2019, *Il Sistema delle Costruzioni in Italia*. Rapporto 2017-2018, Roma, Federcostruzioni.

GRAHAM I. J., GRUNENBERG S. L., 2000, *The Economics of the Modern Construction Sector*, London, Palgrave Macmillan.

HOOPER K., LE COZ C., 2020, *Seasonal Worker Programmes in Europe. Promising practices and ongoing challenges*, Policy Brief. Bruxelles, Migration Policy Institute. [En ligne] consulté le 3 avril 2022. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-Seasonal-Workers-Policy-Brief-Final.pdf>

IANNUZZI F. E., SACCHETTO D., 2019, « Italian labour inspectors facing posted workers phenomena », in J. Arnholtz, N. Lillie (Eds), *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, London, Routledge, p. 109-128.

Istat, 2019, *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, Roma, Istat. [En ligne] consulté le 5 mai 2022. <https://www.istat.it/it/files//2019/02/Mercato-del-lavoro-2018.pdf>

Istat, 2020, *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma, Istat. [En ligne] consulté le 3 avril 2022. <https://www.istat.it/it/files//2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf>

KALL K., BRZOZOWSKA A., LILLIE N., MATUSZCZYK K., SALAMOŃSKA J., 2020, *From Ukraine to Finland and Estonia via Poland: migration and posting of third country nationals*, Report. [En ligne] consulté le 15 janvier 2022. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_u_pl-fi_et_final_o.pdf

Laboratorio di Ricerca Sociale, 2020, *From Morocco and Tunisia to Belgium via Italy: migration and posting of third country nationals*, Report, Venice, Università Ca' Foscari Venezia.

MCCOLLUM D., FINDLAY A., 2018, "Oiling the wheels? Flexible labour markets and the migration industry", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 44, n°4, p. 558-574.

Mesure M., 2018, « Du salarié détaché au salarié exploité : la lutte syndicale européenne dans le secteur de la construction », *Mouvements*, n°3, p. 150-155.

MUSSCHE N., LENS D., 2018, *The EU Free Movement of Services and the growing mobility of Third-Country Nationals as posted workers*, Working Paper N°18.13, Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerpen. [En ligne] consulté le 15 janvier 2022. <https://econpapers.repec.org/RePEc:hdl:wpaper:1813>

PEROCCO F., 2018, "Posted Workers Between Work Casualisation and The Precarisation of Migration", *Dve Domovini*, n°48, p. 7-22.

PRADELLA L., 2015, "The working poor in Western Europe: Labour, poverty and global capitalism", *Comparative European Politics*, Vol. 13, n°5, p. 596-613.

RAESS D., BURGOON B., 2015, "Flexible Work and Immigration in Europe", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 53, n°1, p. 94-111.

WAGNER I., 2018, *Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU*, Ithaca, Cornell University Press.