



Le travail détaché: un système autonome

Jens Thoemmes

► To cite this version:

Jens Thoemmes. Le travail détaché: un système autonome. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2022, 38 (1-2), pp.261-284. <10.4000/remi.20574>. <hal-03748204>

HAL Id: hal-03748204

<https://hal.science/hal-03748204v1>

Submitted on 9 Aug 2022

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

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



HAL Authorization

Jens Thoemmes

Le travail détaché : un système autonome

Résumé

Le détachement représente une dimension croissante de la mobilité intra-européenne. Cet article propose une analyse du travail détaché, basée sur une recherche transnationale menée auprès de travailleurs portugais du secteur de la construction en France, comprenant 45 entretiens et des observations. Inspirée par la théorie de la régulation sociale (Reynaud), notre approche considère le travail détaché comme un système social, opposé à la négociation collective. Le résultat de l'analyse du processus du détachement montre un passage de la migration à la mobilité caractérisée par des conditions de travail difficiles, des négociations et accords tacites. Au lieu de considérer le détachement comme un emploi informel, nous voudrions montrer qu'il crée ses propres règles devant être considérées autant que les éléments juridiques afin de comprendre la propension croissante à l'utilisation de ces travailleurs.

Mots clés : détachement, régulation sociale, informalité, Europe, secteur de la construction.

Posted work: an autonomous system

Summary

Posting represents a growing dimension of intra-European mobility. This article provides an analysis of posted work, based on transnational research conducted among Portuguese workers in the construction sector in France, including 45 interviews and observations. Inspired by the theory of social regulation (Reynaud), our approach considers posted work as a social system, opposed to collective bargaining. The result of the analysis of the posting process shows a shift from migration to mobility characterised by difficult working conditions, tacit negotiations and agreements. Instead of considering posting as informal employment, we would like to show that it creates its own rules that need to be considered as much as the legal elements in order to understand the increasing propensity to use these workers.

Key words: posting, social regulation, informality, Europe, construction sector.

El trabajo desplazado: un sistema autónomo

Resumen

El desplazamiento representa una dimensión creciente de la movilidad intraeuropea. En el presente artículo se ofrece un análisis del trabajo por encargo, basado en una investigación transnacional realizada entre trabajadores portugueses del sector de la

construcción en Francia, que incluye 45 entrevistas y observaciones. Inspirado en la teoría de la regulación social (Reynaud), nuestro enfoque considera el trabajo en el puesto de trabajo como un sistema social, en oposición a las relaciones laborales tradicionales. El resultado del análisis del proceso de destacamento muestra un cambio de la migración a la movilidad caracterizado por condiciones de trabajo difíciles, negociaciones y acuerdos tácitos. En lugar de considerar el desplazamiento como empleo informal, queremos mostrar que crea sus propias reglas que deben considerarse tanto como elementos legales para comprender la creciente propensión a utilizar estos trabajadores.

Palabras clave: desplazamiento, regulación social, informalidad, Europa, sector de la construcción.

Introduction

Le détachement est, en principe, une mobilité *temporaire* et suppose le retour du travailleur dans son pays d'origine après une période maximale de deux ans. Le détachement représente aujourd'hui 0,9 % de l'ensemble de l'emploi européen (Pacolet et de Wispelare 2017, voir aussi page 7 et Fig.1)¹.

Quand et comment un salarié est-il détaché ? Un salarié est considéré comme « détaché » lorsqu'il travaille dans un État membre de l'Union européenne différent de son lieu de travail habituel : une entreprise envoie un de ses salariés à l'étranger, dans le cadre d'une offre de services transnationale, en le mettant à la disposition d'une entreprise nationale pour effectuer une tâche professionnelle spécifique. Dans la pratique quatre cas peuvent être cités (Desbarats, 2006) :

- Le cas classique d'une entreprise française qui a passé un contrat avec une entreprise étrangère, cette dernière envoyant ses employés en France pour effectuer le service ;
- Détachement entre succursales d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- Détachement de salariés par une entreprise de travail temporaire - établie hors de France - vers une entreprise établie sur le territoire français ;
- Une entreprise étrangère peut détacher temporairement des travailleurs en France, pour effectuer une opération pour son propre compte, en l'absence de tout contrat entre les deux entreprises.

En tant que tel, le détachement ne peut être considéré comme non déclaré, illégal ou informel en soi. Mais les situations d'emploi précaires des travailleurs détachés dans divers secteurs soulèvent la question du « dumping social » qui menace les conditions de travail et les négociations collectives nationales ou sectorielles. Au cours des dernières années, les discussions sur le travail détaché ont donné lieu à diverses initiatives politiques aux niveaux national et européen. Elles visent à contenir et à

¹ Toutes les sources et citations en langue étrangère ont été traduites par nos soins.

inverser les abus généralisés des règles européennes qui régissent le détachement². La littérature soulève en particulier le cas du secteur de la construction en France (Lefebvre, 2006) et surtout l'existence de travail non ou sous-déclaré (Kahmann, 2006). Les effets d'emploi lié à la sous-traitance et au détachement à l'étranger ont été observés dans d'autres pays. Par exemple, en Allemagne, environ la moitié de la main-d'œuvre native dans le secteur de la construction a été remplacée par des entreprises étrangères (Bosch *et al.*, 2011). Les recherches sur le détachement comprennent des approches comparatives, sectorielles et dans une moindre mesure, transnationales (Wagner, 2015 a ; 2015 b).

Notre contribution qui se situe dans la recherche transnationale se veut empirique et théorique. Nous souhaitons ajouter à la recherche publiée le mouvement des travailleurs portugais détachés dans le secteur de la construction en France, un cas qui reste largement inexploré. En outre, nous voudrions introduire une approche qui analyse le détachement comme un système autonome de régulation sociale (Reynaud, 1979), capable de créer ses propres règles en opposition à la négociation collective qui aboutit à des accords écrits. Cette dernière observation soulève des questions : qui fixe alors les règles effectives du détachement ? Les travailleurs détachés négocient-ils leurs conditions de travail ? Le passage de la migration classique au détachement temporaire modifie-t-il la vie des travailleurs portugais du secteur de la construction en France ? Quels sont les rôles des employeurs portugais et du donneur d'ordre français dans ce processus ? L'analyse du travail détaché peut-elle contribuer à la compréhension générale du secteur de l'emploi informel ?

Notre contribution est structurée en deux parties. La première partie décrit le contexte, l'histoire et l'évolution des règles légales du détachement en Europe. Elle résume la littérature, les discussions et notre approche. La deuxième partie présente les règles effectives du détachement, les résultats empiriques et elle esquisse le détachement comme un système social différent.

²Directive 2014/67 / UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, et projet de la Commission européenne de réviser la directive "Travail détaché" en 2016. Cette réforme a abouti à la directive 2018/957/UE, transposée en droit français par une ordonnance du 20/2/2019 et applicable en juillet 2020.

1 Formalisation et critique des règles du détachement

1.1 *Évolution historique et actuelle du travail détaché dans l'UE*

Le texte fondateur de 1996 est la directive européenne 71/1996 sur le détachement des travailleurs (DDT) qui a été réformé en 2018/2020.³ La DDT codifie l'expatriation temporaire, et décrit une base sociale minimale pour garantir les droits des travailleurs détachés sur la base des règles légales et conventionnelles en vigueur dans le pays de destination dont⁴ :

- Les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- La durée minimale des congés annuels payés ;
- Les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ;
- Les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- La sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- Les mesures protectrices des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- L'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

³ Directive 96/71 / CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Journal officiel n° L 018, 21/01/1997 p. 0001-0006. La réforme de cette directive en 2014 a abouti à la directive 2018/957/UE, transposée en droit français par une ordonnance du 20/2/2019 et applicable en juillet 2020.

⁴ Article 3, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071>

Ce noyau dur de règles protectrices pour les salariés détachés a bénéficié de plusieurs réformes dans le sens d'un renforcement des garanties. La dernière révision de cette directive appliquée au 30/07/2020 y ajoute une série de dispositions⁵ :

- L'application de règles de rémunération identiques à celles applicables aux travailleurs locaux de l'État membre d'accueil dès le premier jour.
- L'introduction d'un statut de détachement de longue durée aux conditions plus strictes si la durée du détachement excède 12 mois.
- Tous les volets du droit du travail du pays d'accueil seront applicables au travailleur détaché.
- L'obligation pour les entreprises de travail intérimaire de garantir aux travailleurs détachés les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux travailleurs intérimaires recrutés dans l'État membre où le travail est exécuté.
- Le renforcement de la coopération en matière de fraude et d'abus dans le cadre du détachement de travailleurs.

La DDT est donc depuis 1996 le texte le plus discuté et le plus important pour le travail détaché. Elle est le résultat d'un long processus préalable. Dans les années 1950, le détachement existait déjà et au début des années 1960, des discussions étaient menées sur ses liens avec la liberté des travailleurs, des services, des établissements et des biens. Il a été déjà reconnu que la prestation de services impliquait des travailleurs transfrontaliers spécialisés (Houwerzijl, 2006). Dans les années 1980, les syndicats européens de la construction ont exigé l'inclusion d'une clause sociale pour les travaux publics afin de garantir les conditions de travail et les conventions collectives dans le pays de destination des travailleurs détachés (Cremers *et al.*, 2007). Après discussions, la Commission européenne a voté une proposition de directive sur le détachement des travailleurs en 1991. Ce n'est que cinq ans plus tard que le régime a finalement été adopté en raison des débats en cours sur diverses questions telles que la nature

⁵ https://ec.europa.eu/france/news/20200730/entree_vigueur_directive_revisee_travail_detache_fr

temporaire du détachement, une définition commune de ces travailleurs, des normes minimales pour les conditions de travail, et les relations entre le détachement et la négociation collective (ibid.).

Quatre processus simultanés liés au marché du travail européen ont eu lieu :

- L'élargissement de l'Union européenne d'un petit nombre de pays dans les années 1950 aux vingt-sept États membres actuels. Entre 2004 et 2007, la présence d'anciens pays d'Europe de l'Est ayant de faibles traditions syndicales a été perçue comme une menace pour la régulation des normes de travail dans le reste de l'UE (Woolfson, Sommers, 2006) ;

- La libre circulation des personnes, un droit fondamental garanti par les traités de l'Union européenne, a permis la suppression des frontières entre les États membres de la Convention de Schengen⁶ ;

- La libre prestation de services dans le marché intérieur de l'Union européenne, adoptée en 2006, connue sous le nom de directive « Bolkestein »⁷ ;

- Dans presque toutes les industries, on a assisté à un fort développement de l'externalisation de la main-d'œuvre. Par exemple, les données relatives à la construction montrent une forte réduction de la main-d'œuvre directe et la création de travailleurs plus « flexibles »⁸.

Le détachement a connu augmentation très significative depuis 20 ans. Selon les déclarations officielles, 516 000 salariés ont été détachés en France en 2017, soit plus du double depuis 2014 (Annexe, Fig.1)⁹. Les citoyens polonais représentent la plus grande population détachée en France (38 000), suivis par les citoyens portugais (34 500), puis par les travailleurs roumains (27 000). Le secteur de la construction représente 47 % du nombre de jours travaillés par les salariés détachés en France (DGT, 2015). 58 % des déclarations portugaises sont concentrées dans ce même secteur. Le nombre officiel de

⁶France. Ministère de l'Intérieur. Direction des libertés publiques et des affaires juridiques. Schengen, accord du 14 juin 1985: textes de référence. Paris: Direction des journaux officiels, 1996.

⁷Directive 2006/123 / CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur. Journal officiel L 376, 27/12/2006 p. 0036 - 0068. La discussion sur le mode 4 de l'Accord général sur le commerce des services l'AGCS de 2003, a inspiré la proposition Bolkestein (Math et Spire, 2004).

⁸ Voir par exemple la publication de l'OIT (2009) : L'évolution des modèles d'emploi et la négociation collective : Le cas de la construction, OIT, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

⁹Source : Cour des comptes (2019), Direction générale du Travail (DGT, 2015).

travailleurs détachés dans l'Union européenne a augmenté de près de 45 % entre 2010 et 2014, passant de 1,3 à 1,9 million de personnes (Richard, 2014). Selon Pacolet et De Wispelaere (2017), en 2015, le nombre de détachements est passé à 2,05 millions, avec trois principaux pays d'origine (Pologne : 463 174 ; Allemagne : 240 862 ; France 139 040) et trois principales destinations (Allemagne : 418 908 ; France : 177 674 ; Belgique : 156 556). 64 970 travailleurs détachés venaient du Portugal, et 54,3 % sont entrés dans le secteur de la construction (ibid.).

Les statistiques sur le détachement sont toutefois considérées comme « peu fiables » compte tenu de la codification de ce type d'emploi. Dans le passé, la majorité des travailleurs détachés en France échappaient au contrôle. Grignon (2006) déclare qu'au moins 80 % des travailleurs détachés n'étaient pas soumis à la déclaration préalable obligatoire. Les organismes de contrôle et l'administration ne connaissent donc ni leur identité ni leur lieu de travail (Cremers, 2011). D'un point de vue juridique et formel, le détachement transnational oscille entre deux pôles. Le premier vise à renforcer les libertés économiques exercées au sein de l'Union européenne, et le second vise à améliorer les conditions de travail des personnes qui sont soumises au détachement. Ce dernier vise à accroître la mobilité au sein de l'Union européenne, et à stimuler la création d'emplois en particulier. Depuis la discussion de la directive Bolkestein, la libéralisation des services a cristallisé ces débats (Loder, 2011, Amauger-Lattes, 2014 ; Amauger-Lattes, Jazottes, 2007).

Deux grandes logiques ont guidé la conception de la règle juridique¹⁰. La première reflète le fait que les travailleurs détachés n'étaient pas censés entrer sur le marché du travail du pays d'accueil. Ce point de vue soutient une interprétation du détachement en termes de « mobilité » plutôt qu'en termes de « migration ». La seconde logique considère le détachement comme une modalité de mise en œuvre du « service » de la main-d'œuvre (Guiorguieff, 2014). Il s'ensuit qu'aucun permis de travail n'est requis dans le pays qui accueille un travailleur détaché. De même, lorsqu'il s'agit de définir le statut social du détachement, la loi du pays d'origine prévaut en matière de sécurité sociale, et est soumise à certaines restrictions concernant le droit du travail (Amauger-Lattes, 2014). Au-delà de la primauté donnée au pays d'origine, cela conduit

¹⁰ Notre analyse de la règle juridique développée ici est particulièrement redevable à Marie-Cécile Amauger Lattes.

à la coexistence, sur les chantiers situés en France, à autant de régimes sociaux qu'il y a de nationalités, parfois plus d'une douzaine¹¹.

1.2 *Débats actuels sur le détachement*

La littérature sur le travail détaché témoigne d'une variété de projets de recherche comparative soutenus par les institutions européennes (Cremers, 2011 ; van Hoek, Houwerzijl, 2011a ; 2011b ; Clark, 2012 ; Voss, Faioli, Lhernould, Iudicone, 2016 ; Pacolet De Wispelaere, 2017). Les situations dans les différents pays y sont comparées, donnant un aperçu détaillé de la législation, des juridictions, des administrations, des situations actuelles de détachement, des marchés du travail, des négociations collectives, des cas d'entreprises et des initiatives politiques. Sans généraliser les résultats pour chaque pays, secteur ou situation, un certain nombre de problèmes liés au détachement subsistent : le manque d'informations et de données fiables sur le nombre total de travailleurs détachés ; la difficulté de considérer le détachement comme un statut d'emploi unique étant donné les différentes formes et modèles qu'il peut prendre, la tension existant entre la liberté de voyager/fournir des services et la protection sociale, et la nécessité d'améliorer et d'appliquer davantage le cadre réglementaire. Le « enforcement gap »¹² (Wagner, Berntsen, 2016) représente une question centrale dans les discussions actuelles.

Des incertitudes juridiques subsistent, et rappellent les premières discussions sur le détachement de personnes (Voss *et al.*, 2016) : une définition insatisfaisante de la signification du détachement « temporaire », la nécessité de prouver que le lien du salarié détaché avec le pays d'origine de l'entreprise de détachement est réel, la nature du noyau garanti des conditions d'emploi, les tensions juridiques existant entre les objectifs de liberté et de protection, et les problèmes de mise en œuvre et d'application du détachement de personnes détachées. Tout cela concourt à mettre en évidence la nécessité d'une politique qui empêche la fraude et anticipe les pratiques abusives (Cremers, 2016).

¹¹Entretien, Inspecteur du travail, Midi-Pyrénées, 2012

¹²Déficit d'application.

Quant aux « pratiques de dumping social », elles sont illustrées par un rapport qui observe que le respect parfait de la directive sur le détachement peut constituer une différence de coût allant jusqu'à 50 % entre les salariés français et polonais détachés (Grignon, 2006). Les différences considérables de coût des régimes de sécurité sociale mettent en cause les incitations économiques liées à l'embauche de la main-d'œuvre locale. L'existence de sociétés de type « boîte aux lettres » est particulièrement mise en évidence dans la plupart des recherches. Il s'agit d'entités juridiques, établies *pro forma* dans n'importe quel pays de l'Union européenne, avec ou sans lien avec les entreprises (McGauran, 2016) : elles permettent de bénéficier d'impôts, de salaires, de normes de travail et de cotisations sociales inférieurs à ceux appliqués dans les pays de résidence légale.

1.3 Une approche fondée sur la régulation sociale transnationale et une interrogation de la catégorie de l'informel

Le terme d'informel se positionne par rapport aux catégories juridiques et formalisées. Sur le plan des définitions qu'elles soient politiques, administrative ou scientifique, l'informel signifie un manque de « formalisation ». En effet, l'OIT décrit l'économie informelle de manière laconique comme « l'ensemble des activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui ne sont pas — en droit ou en pratique — couvertes ou insuffisamment couvertes par des dispositions formelles » (OCDE/OIT 2019). D'autres définitions du travail informel n'excluent pas les activités dites « illégitimes » pour lesquelles on reçoit un paiement, et les activités illégitimes ou criminelles (Nightingale, Wander 2011). Le consensus scientifique exclue ces activités criminelles de cette définition et met l'accent, pour l'emploi informel, sur l'évitement fiscal et réglementaire (*ibid.*).

Soulignons ensuite que la littérature scientifique sur le travail détaché soulève régulièrement les aspects « informels » pour l'analyse. En tant que faux détachement ou détachement illégal, ce travail fait l'objet d'une *informalisation* indépendante des niveaux de migration (Cremers et Janssen 2008, Cremers 2011).¹³ Lillie (2010)

¹³ « 'Undeclared labour' – informal, illicit, illegal, black etc, work – has continued to increase in all the countries in our sample and we have not found any relationship whatsoever with levels of immigration », Cremers et Janssen 2008 : 698.

considère ces pratiques comme un processus général de *déterritorialisation*. Les domaines d'exception sous la forme de pratiques off — et on-shore (transport maritime, détachement et sous-traitance dans la construction) pourraient finalement devenir la nouvelle norme de l'emploi, sous l'impulsion de l'action capitaliste hors de contrôle (des travailleurs ou de l'État). Parce que les conditions d'emploi des travailleurs détachés violent souvent la loi et les pratiques locales, le marché entre le travailleur et l'employeur reste *informel* et *implicite* (Lillie, 2016 : 4). En conséquence des pratiques illégales des entreprises et des arrangements *informels* entre elles et leurs employés, les travailleurs connaissent différents degrés de précarité dans le pays de destination (Voivozeanu, 2019 : 96). La libéralisation européenne a permis l'importation de *pratiques de travail informelles* induisant une nouvelle concurrence avec les systèmes d'emploi nationaux (Wagner, Lillie, 2014 :2).

Notre approche suggère de manière complémentaire qu'il est de plus en plus difficile de distinguer le normal et l'exceptionnel, le formel et l'informel. En outre, il peut être contre-productif de qualifier le détachement, même dans des cas spécifiques, d'« informel », représentant une normativité « déviante » ou « nouvelle ». Le concept d'« économie informelle » ne permettait déjà pas, il y a longtemps, de définir une situation distincte (Bremner, 1976). La distinguer d'une économie formelle, c'est non seulement dire que les règles officielles ne s'appliquent qu'imparfaitement, mais qu'il y a une sorte de dégradation du droit dans la pratique (Reynaud, 1988) ; que la « mauvaise intelligence » des règles formelles, les oppositions entre groupes, l'irruption d'intrusions individuelles faussent ou perturbent leur application.

En effet et pour aller dans ce sens, le détachement s'appuie constamment sur des pratiques d'emploi formalisées, même lorsqu'il apparaît fréquemment, à l'issue d'un processus de vérification, comme un détachement non déclaré (informel). C'est la raison pour laquelle il est difficile, lors du travail sur le terrain, de demander à un travailleur détaché s'il est « vraiment » détaché. Il pense être détaché, même s'il ne connaît guère les droits et obligations que cela implique et ne peut pas donner de preuve claire de son statut d'emploi. Notre approche considère par conséquent le point de rencontre entre les sphères formelle et informelle comme particulièrement important

permettant de sortir d'une grille d'analyse fonctionnaliste.¹⁴ Notre approche transforme l'opposition formel/informel en une opposition contrôle/autonomie basée sur la théorie de la régulation sociale (Reynaud, 1979). Elle suggère l'existence d'espaces de négociation, de conflit et de compromis entre deux types de régulation (autonome et de contrôle) qui créent un système social du détachement (Reynaud, 1988).

Le système de détachement « autonome » est capable de construire ses propres règles (Maggi, 2020), c'est ce que nous voulons montrer ici, en relation ou en opposition avec le système de règles juridiques et de négociation collective (contrôle).

Ce point de vue suppose, en particulier pour le détachement, que la négociation explicite et l'application de règles juridiques ne peuvent pas couvrir toutes les situations. Pour le montrer, notre approche entre 2011 et 2015 a produit une série d'observations et d'entretiens, tous enregistrés et transcrits, avec des travailleurs portugais du secteur du bâtiment (tableau 1), avec des employeurs portugais et, du côté français, avec des inspecteurs du travail, des syndicalistes et des fonctionnaires (n=45). D'autres observations ont été réalisées en suivant les syndicalistes pendant leurs activités sur les chantiers, notamment lors de conflits individuels et collectifs¹⁵.

2 Travailleurs portugais de la construction détachés en France : règles effectives

2.1 Un changement historique de la migration à la mobilité : de nouvelles règles pour les travailleurs portugais.

Historiquement, les travailleurs portugais étaient parmi ceux qui circulaient le plus dans l'espace européen, souvent vers leur destination favorite : le secteur français de la construction. Ce flux a commencé avec le départ annoncé des travailleurs de la construction algérienne à la veille de l'indépendance de

¹⁴ Nous comprenons par fonctionnalisme une tradition sociologique et anthropologique, multiple et complexe, qui depuis Émile Durkheim, cherche à identifier les fonctions au sein d'un ensemble et visant sa stabilité.

¹⁵ Entre 2011 et 2012, la recherche a été financée par la Commission européenne (DG Emploi et Affaires sociales) ; et entre 2013 et 2015 par l'ANR via le SMS Labex, à Toulouse. Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits. Les entretiens avec les travailleurs portugais ont été pour la plupart traduits du portugais vers le français, simultanément ou consécutivement. L'anonymat absolu était assuré. Nous remercions Diana Oliveira pour sa participation au travail de terrain (interviews, traduction), ainsi que les syndicats de la construction CGT Auvergne et Midi-Pyrénées pour avoir facilité l'accès aux travailleurs détachés dans diverses situations.

l'Algérie (1962). En quinze ans, le nombre de travailleurs portugais est passé de 50 000 (1960) à 750 000, (Cordeiro 2002). « Leur départ est souvent, dans les propos et dans leurs intentions fermes, un moyen d'amasser un bon pécule, en quelques années, de construire une maison dans le village grâce à cette épargne... et de revenir. Au projet de constitution d'une famille se mêle le désir d'avoir son propre foyer. D'où la stratégie de venir à deux. Avec deux salaires le séjour en France sera écourté... » (Cordeiro, 2002: 67). Le « va-et-vient » est alors pratiqué massivement dès les années 1960 avec un million de personnes qui traversent au moins une fois par an l'Europe pour aller au Portugal. Il s'appuie sur un projet de migration légitimé autour du village d'origine et dont le vécu met au centre une double appartenance franco-portugaise (Charbit et al., 1997). Mais la circulation s'effectue alors au détriment d'un projet de retour. Celui-ci se concrétise dans des proportions bien moindres que projetées, notamment au moment de la retraite. Paradoxalement, ce qui a survécu de cette période de forte migration portugaise en France n'est pas tellement le projet de migration lui-même, ni à deux, ni tout seul, mais une autre forme de circulation de la main-d'œuvre. Pour les nouvelles générations de portugais, elles ont pris la forme du travail détaché dans le secteur du BTP en France, notamment après la crise de 2008. Il semble actuellement impossible d'évaluer le nombre de travailleurs portugais détaché ou non déclaré dans le bâtiment en France. Mais on peut supposer que cette population est très différente de celle des années 1960. Nous avons par exemple été frappés par l'absence assez systématique de la maîtrise de langue française par les travailleurs détachés portugais, même ceux qui fréquentaient des chantiers français depuis de longues années. L'une des raisons est sans doute que le collectif des travailleurs détachés, soumis à la mobilité, se trouve davantage en vase clos sur les chantiers et au sein des logements attribués que les générations antérieures. Les questions soulevées par Charbit, Hily et Poinard (1997) restent d'actualité. Le « va-et-vient » y semble de moins en moins lié aux identités partagées entre le Portugal et la France. L'appartenance au village ou à la ville au Portugal est déterminante pour le vécu en France que ce soit par défaut (manque d'opportunité ou de propositions d'intégration) ou par choix, beaucoup de ces travailleurs nous ont dit qu'ils ne souhaitaient pas envisager un projet de migration similaire à celui des

générations antérieures. Pour eux, la question de la double appartenance semble tranchée en faveur de la première, la « prétention assimilatrice » du pays de destination étant définitivement repoussée. Les travailleurs portugais détachés ont bien conscience de constituer un groupe à part auquel s'appliquent des règles différentes. Reconnaissable à leur plaque d'immatriculation sur les chantiers ou près de leur logement, la rencontre avec les Portugais non-détachés issus des migrations antérieures ne se passe pas toujours au mieux.

« Ils (les Portugais de France) cherchent à discréditer notre travail sur les chantiers lors des visites des clients pour vérifier la qualité, parce qu'on travaille mieux pour moins cher » (Carreleur, Rhône-Alpes, 2013, no.24).

Selon ce travailleur, ce dénigrement n'est pas personnel, mais lié à la position du migrant portugais non détaché dans l'entreprise française, position qui se voit fragilisée par le travail détaché et par l'arrivée des Portugais en mobilité.

Le travail détaché illustre l'idée que les migrations sont aujourd'hui très largement des mobilités avec des statuts plus flous, « irréguliers » ou « précaires » (Rea et Tripier, 2010). Les travailleurs mobiles effectuent une création transnationale de richesses liées parfois à l'économie souterraine, mais aussi de plus en plus, à une contribution à l'économie classique et légale. Cette activité économique s'empare des mouvements intraeuropéens en décrivant un « territoire circulatoire » (Tarrius, 1992, 2015). Si la notion de migration sous-entend un changement de lieu de vie durable et un franchissement de frontières lorsqu'elle est internationale, la notion de mobilité géographique renvoie à des allers-retours, des circulations et à un changement réversible, du lieu de travail dans notre cas. Même si le concept de « mobilité » a une connotation idéologique (liberté, choix, flexibilité, etc.), il se fonde aussi sur l'idée d'un changement de paradigme de la nature des migrations (Tarrius, 1992 ; Pellerin, 2011) et dont le travail détaché serait potentiellement révélateur.

Le concept de mobilité géographique fait référence au va-et-vient, aux changements réversibles et rapides, celui du lieu de travail dans notre cas.

« Le détachement c'est tellement rapide et facile à l'heure actuelle, ça n'a rien à voir avec l'émigration (...). Ils m'ont mis le fourgon dans les mains en disant - écoute, tu vas à Ponte et tu en prends deux (travailleurs), tu vas à Barcelos et tu en prends deux autres et puis tu vas à Toulouse. Je n'avais jamais mis les pieds en France, et voilà, le fourgon, le GPS et la France » (Maçon, Île-de-France, 2014, n° 27).

« Tout a été très inattendu, rapide, ils avaient besoin d'une personne en urgence ». (Responsable des travaux, Nord du Portugal, 2013, n° 16)

« On reçoit un coup de téléphone, on a besoin de tant de personnes qui voyagent ce weekend pour commencer lundi », Employée, Agence Intérim — Détachement, Nord du Portugal, 2013, n° 17)

La régulation des temporalités produit ici un ensemble de règles spécifiques. Ces règles incluent l'incertitude. Le travailleur doit être prêt à quitter son village ou sa ville portugaise du jour au lendemain. Souvent, il ne sait pas quelle est la destination précise, le contenu de la mission, les conditions de logement ou la durée du séjour. La mobilité suit ici des règles de disponibilité aveugle et inconditionnelle. Cela est parfaitement connu des travailleurs. Un travailleur nous a dit au Portugal qu'il « a toujours une valise préparée derrière sa porte ».

2.2 *La règle effective de la rémunération et une double comptabilité*

Une règle est un principe d'organisation. C'est un guide d'action, un étalon qui permet de porter un jugement, un modèle qui dirige l'action (Reynaud 1989, De Terssac 2003 ; 2012). Mais il est parfois assez difficile de savoir quelle est la règle effective, dans notre cas le salaire du travailleur détaché. Dans la pratique, il n'y a pas d'accord avec les concernés sur ce qui est mesuré en termes de revenus : salaires déclarés ou salaires effectivement perçus ; salaires par unité de temps de travail, correspondance des cotisations d'assurance sociale avec les salaires, etc. Les règles sur les chantiers en France sont sujettes à des accords tacites, basés sur les caractéristiques objectives du marché du travail portugais avec un taux de chômage de 13 %¹⁶ et un salaire minimum de 589 €/mois (environ 505 € net).¹⁷ Au cours de nos recherches, nous avons découvert que les salaires des travailleurs portugais sur les chantiers situés en France étaient d'abord basés sur les conditions minimales du marché du travail portugais. Dans de nombreux cas, les négociations clandestines commencent sur cette base « portugaise », souvent par le biais d'un accord oral sur un salaire effectif qui peut être plus ou moins proche de ce salaire de base.

¹⁶ France (10,5%), avril 2015, source : Eurostat.

¹⁷ Montant calculé sur 12 mois. France (1456 €), en janvier 2015, source : Eurostat.

« Ils ont des papiers normaux comme s'ils étaient en train de travailler au Portugal, mais ils travaillent ici. Ils sont nombreux les cas comme ça ici » (Maçon, Île-de-France, 2014, n° 27).

« Les conditions de travail, c'est comme au Portugal. Je n'ai rien dû signer, rien de plus, c'est avec notre contrat de base qu'on est parti » (Serrurier, Portugal, 2013, n° 22).

« On partait avec un salaire écrit qui s'alignait plus ou moins avec celui du Portugal, mais il est évident que celui que l'on percevait par la suite était bien supérieur » (Responsable des travaux, Portugal, 2013, n° 16).

La négociation du salaire est donc bien un processus entre salarié et employeur portugais. Il s'ensuit un double système de comptabilité : l'un qui déclare le salarié au salaire minimum pour économiser aussi sur les charges sociales, l'autre qui reflète l'accord entre l'employeur portugais et le travailleur détaché. Il peut en résulter des augmentations ou des pertes de salaire non déclarées, parfois importantes, qui peuvent être accordées en fonction des qualifications et des professions. Mais souvent les rémunérations sont bien moindres que ceux qui sont prévus par les contrats français.

« Nous avons constaté une situation de travailleurs portugais. En parlant avec eux, ils nous ont dit qu'ils n'avaient que 400 € par mois. Alors qu'ils travaillaient à peu près 40 heures par semaine. Sauf que derrière c'est assez difficile, parce que l'entreprise envoie des papiers sur lesquels finalement tout est bon » (Inspecteur du travail, Midi-Pyrénées, 2012).

Les comptes officiels sont nécessaires pour répondre aux exigences du système de négociation collective sous le contrôle des règles juridiques. Les comptes négociés sont nécessaires pour refléter les relations et les accords entre les travailleurs détachés et leurs employeurs. En outre, l'existence de cette double comptabilité doit rester invisible, car, si elle est détectée, des sanctions peuvent être appliquées. À l'inverse des travailleurs détachés, de nombreux anciens migrants portugais établis en France travaillent aujourd'hui dans des entreprises de construction avec des contrats français correspondant aux conventions collectives. Les travailleurs détachés sont parfois faussement présentés comme des Portugais des contrats français. Mais aucun contrat n'existe entre salariés portugais et l'entreprise utilisatrice française comme l'a souligné cet employé portugais.

Réponse : « On donne tous nos papiers. On les fait passer au patron (français) de là-bas. S'il y a des contrôles comme ça arrive quelques fois, il faut que l'on dise pour qui on travaille et on doit mentir ».

Question : « Du coup vous dites que vous travaillez pour l'entreprise française ? »

Réponse : « Oui ».

Question : « Mais vous n'avez pas fait de papiers avec l'entreprise française ? »

Réponse : « Non ».

Question : « L'inspection, elle ne vient pas vous demander des papiers ? »

Réponse : « Non, mais même s'ils nous demandent, on dit qu'on a laissé les papiers au patron de l'entreprise », (Maçon, Île-de-France, 2014, no.27).

Même si elle est secrète, la règle entre l'employeur portugais et l'employé portugais peut être constamment révisée. Cette négociation autour de la rémunération inclut également les coûts à la charge de l'employeur tels que le logement, l'essence pour le transport vers le chantier, les congés à domicile au Portugal, les congés annuels, l'allocation alimentaire. Tous ces éléments, en principe formellement distingué du salaire, font partie d'une règle commune, non écrite, mais à laquelle est subordonné le départ du salarié du Portugal. Dans certains cas, après négociation, les travailleurs ont obtenu de leur employeur portugais le paiement des frais de carburant, de nourriture ou de retour au Portugal. Les retards de paiement peuvent faire l'objet d'un refus de travailler.

« Si le samedi je n'ai toujours rien sur le compte, lundi je ne vais pas travailler. » (Carreleur, Rhône-Alpes, 2013, n° 24)¹⁸

La promesse orale faite par l'employeur portugais, même si elle n'est pas conforme aux conditions de travail légales françaises, est considérée comme formellement contraignante par les employés portugais. Si la promesse donnée n'est pas tenue, il arrive que de violentes tensions surviennent entre employeurs et employés sur

¹⁸ Nous avons retracé la biographie et accompagné les mobilités de ce travailleur sur deux ans (auteur anonymisé).

le chantier. Même après la fin du contrat, ces expériences restent gravées dans les mémoires.

« Je me retiens d’aller dans son village parce que je pourrais le prendre par le cou » (Carreleur, Rhône-Alpes, 2013, n° 24).

Le contrat oral initial est sujet à des modifications et à des négociations. La différence entre la règle légale (qui doit être reflétée dans les bulletins de salaire) et la règle effective régissant la rémunération est un élément clé pour comprendre le détachement.

À l’issue de nos recherches, si nous devons formuler une hypothèse basée sur la tendance moyenne des travailleurs que nous avons entendus (33), nous dirions qu’un travailleur détaché du Portugal ne gagne pas plus de la moitié d’un travailleur français. Dans certains cas, nous avons constaté de légères différences avec les salaires français, notamment lorsque les employés sont hautement qualifiés. Dans d’autres cas, les salariés français peuvent gagner plus de cinq fois plus qu’un travailleur détaché. Enfin, nous avons également constaté quelques cas où les travailleurs détachés n’étaient, en fin de compte, pas du tout rémunérés.

Les salaires doivent être évalués en fonction du nombre d’heures travaillées. Spontanément, lors des entretiens, les travailleurs portugais ont comparé leurs salaires à ceux des travailleurs français, sans tenir compte du fait que la durée du travail n’était pas la même. La règle même d’une durée de travail plus longue a été intériorisée par les travailleurs portugais et celle-ci est parfois explicitement négociée avec l’employeur portugais.

« Ce que les entreprises françaises effectuent en une année de travail, nous sommes obligés de le faire en l’espace de cinq à six mois (...). Le contrat, c’était marqué 35 heures payées 39¹⁹. Mais dans la semaine je travaille beaucoup plus. Avec le travail de samedi, ça fait au minimum 50 à 60 heures par semaine. Ça fait une grande différence avec les Français » (Chef d’équipe, Midi-Pyrénées, 2012, n° 5).

¹⁹ 35 heures payées 39 est une manière d’évoquer les lois Aubry 1998/2000 qui avaient réduit la durée de travail de 39 à 35 heures hebdomadaires.

Une partie de ces heures supplémentaires ont été effectuées lors des déplacements vers et depuis le chantier, entre les chantiers et entre le chantier et leur logement. Conformément à la loi et aux conventions collectives, les déplacements inhabituels vers les chantiers ainsi que le transport pendant les heures de travail normales doivent être indemnisés par l'employeur.

« Parfois nous travaillons le dimanche et on doit se déplacer pour aller sur un nouveau chantier. Moi par exemple, j'habite au centre de la France et je dois aller à X et ça peut faire jusqu'à 1000 km à faire pendant le dimanche. Mais l'employeur ne paie pas le temps de la route » (Chef d'équipe, Midi-Pyrénées, 2012, n° 6).

En outre, la DDT prévoit une aide pour les dépenses de logement, de nourriture et de voyage.²⁰ Par exemple, le logement temporaire est assez courant dans le secteur de la construction, mais constitue un problème particulièrement aigu pour les travailleurs détachés. (Annexe, Tab. 1.)

« Des fois ce n'est pas tellement bien. On va partager une chambre de 8 m² à trois. Avant c'était pire : une maison à quatre chambres on pouvait mettre jusqu'à 15 personnes. Des gens qui dormaient dans la cuisine et dans le couloir c'était un peu le bazar quoi. » (Chef d'équipe, Midi-Pyrénées, 2012, n° 5).

« Il y a beaucoup d'entreprises qui mettent les travailleurs dans des containers » (Serrurier, Portugal, 2013, no.22).

Un dernier point concernant le logement a été exprimé par les représentants syndicaux et les inspecteurs du travail. Il a porté sur le rôle stratégique du logement par rapport à la disponibilité des travailleurs détachés sur les chantiers de construction, une manière de réduire l'autonomie des travailleurs. Il permet de contrôler leur vie privée, mais plus encore de contrôler leur emploi du temps, et de s'assurer que le travailleur arrive tôt sur le chantier et le quitte le plus tard possible.

2.3 *L'informalité et le système social de détachement*

²⁰Directive 96/71 / CE, 4 : "Les indemnités spécifiques au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimum, dans la mesure où elles ne sont pas versées en remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les frais de voyage, de logement ou de nourriture. "

2.3.1 Retour sur le cadre théorique : l'autonomie du système du détachement

Les mauvaises conditions de travail généralisées en dépit du cadre juridique qui s'améliore et les négociations complexes sur les salaires entre les travailleurs détachés et les employeurs soulèvent une question commune. Les notions comme le formel ou l'informel ont-elles encore une valeur pratique et analytique pour l'emploi en général et pour le travail détaché en particulier ? Le point de départ de cette analyse se trouve pour Reynaud (1988) dans les études menées par Elton Mayo dans Western Electric, et plus précisément dans le rapport classique « Management and the worker » de Roethlisberger et Dickson (1939). À la fin du livre, les auteurs résument leurs conclusions théoriques en distinguant, au sein de l'organisation sociale, une organisation formelle (officielle, explicite, écrite, toutes les règles qui s'affichent dans une organisation) et une organisation informelle (informelle, non reconnue, partiellement clandestine, toutes les règles qui n'apparaissent qu'après observation des pratiques et après entretiens avec les intéressés). Ces deux types d'organisation, formelle et informelle, sont basés sur un système de valeurs et de croyances.

La référence à différentes études classiques s'appuyant sur un travail de terrain important qui a déjà montré une critique de cette distinction : décrivant les connexions « informelles » entre groupes comme une auto-organisation (Roy 1954) ou comme des capacités de groupes professionnels, en prenant l'exemple des mines de charbon (Trist et Higgin, 1963). Pour la théorie de la régulation sociale (Reynaud, 1979), l'« informel » cherche à établir une régulation contre d'autres régulations venant d'en haut. Elle affirme l'autonomie *face à* l'effort de contrôle des techniciens et des organisateurs. Selon Reynaud (1988), les auteurs de « Management and the worker » ont non seulement sous-estimé cette rationalité de l'« informel » (son organisation objective de la production et de la défense des intérêts des salariés), mais aussi son caractère stratégique. Dans cette perspective « l'informalité » en tant que telle devient un concept « indéfendable » (Maggi 2020).

Le détachement apparaît comme générateur de pratiques illicites, comme une pratique « déviante ou informelle » qui devrait/pourrait être réglementée par la législation européenne et être mieux appliqué. La conception de « l'enforcement gap » est emblématique de cette approche visant à faire respecter les règles formelles. Si l'on

peut s'accorder sur l'objectif politique, l'analyse sociologique montre qu'il sera difficile de « remettre les choses en ordre » en faisant des catégories juridiques des catégories d'analyse sociologique. Le point que nous voudrions avancer est que deux sources de régulation (autonomie et contrôle au lieu d'informel et formel) peuvent décrire les relations entre deux systèmes concurrents (détachement vs négociation collective).

Rappelons que, malgré des critiques importantes, le système de détachement résiste aux efforts de régulation de l'Union européenne depuis plus de vingt ans. L'autonomie du détachement est donc bien systémique aussi. Des alliances « contre nature »²¹ entre employeurs portugais et français, salariés portugais et États pourvoyeurs et destinataires de main-d'œuvre « bon marché » pèsent sur les règles effectives. D'où la lenteur et l'inefficacité des changements proposés.

2.3.2 Le système du détachement en pratique

Le détachement peut être considéré comme un système social conflictuel issu de la normativité ordinaire, comprenant des oppositions, des discussions et des négociations (Reynaud, Richebé, 2009). Il produit de véritables règles fondamentalement différentes des négociations collectives.

Prenons l'exemple des contrats de travail. Selon nos interlocuteurs, la durée des contrats varie de 2 mois à 9 ans, dépassant largement la durée légale de 2 ans (Tab. 1). Et, dans une certaine mesure, les travailleurs peuvent discuter de leurs conditions de travail, des augmentations de salaire, même si la plupart du temps leur attitude est défensive selon nos observations : demander le paiement du carburant pour le transport ou les repas, des retours périodiques au Portugal, demander à être payé à l'heure ou tout court. La forme classique de résistance, après les menaces et les plaintes, pour engager des négociations avec l'employeur portugais, consiste à ralentir ou à arrêter de travailler, soit individuellement, soit collectivement. Les grèves avec des contacts syndicaux établis sont très rares, mais existent, comme nous l'avons observé dans un

²¹ Nous n'ignorons pas que la contrainte qui pèse sur les travailleurs portugais, et sur les petits employeurs portugais ne leur laisse guère le choix. Ce n'est donc pas en termes de « choix » qu'il faut comprendre l'existence de cette alliance, mais bien plus en tant que nécessité.

cas de licenciement abusif. Parfois, les travailleurs détachés ont des représentants (par exemple le travailleur portugais d'un groupe qui parle aussi le français, ce qui est exceptionnel, ou le travailleur ayant la plus longue expérience du détachement). En tant que tel, le détachement n'est pas fondamentalement différent de tout autre système d'emploi et de la sous-traitance. Dans le système de détachement, les accords reposent sur une source de régulation autonome (les travailleurs) et une source de contrôle (l'employeur portugais). Ce qui rend le détachement différent, c'est la tierce partie étrangère, qui s'ajoute à la source de contrôle, le donneur d'ordre, une société française dans notre cas.

Les entreprises portugaises apparaissent comme des intermédiaires qui profitent aux entreprises et conglomérats étrangers. Les petites entreprises portugaises, en particulier, sont sous la domination du donneur d'ordre français. La régulation sociale est le résultat de l'organisation d'un secteur économique autour d'une relation entre l'employeur portugais et son employé et le donneur d'ordre. Les entreprises portugaises travaillent pour le compte d'entreprises privées françaises et obtiennent des marchés publics ou privés. Dans ce monde, le détachement est un modèle systématique de la sous-traitance et pratiqué à grande échelle.

« Oui, normalement ce sont des entreprises privées, le public donne au privé puis le privé fait appel à nous. Mais on est dans des chantiers importants aussi, dans les lignes de TGV et tout ça. Ce sont des chantiers de l'État. (...). Le public donne à un grand français et le grand français donne à une demi-douzaine de plus petits, il gagne plus que tout le monde sans rien faire ». (Cadre, Agence intérim — détachement, 2013, Portugal, no.17).

Les entretiens menés avec les inspecteurs du travail confirment cette tendance des réseaux de détachement qui s'est développée au cours des quinze dernières années. Depuis 2005, de nombreuses déclarations de détachement et demandes d'autorisation ont été faites dans le sud de la France. La main-d'œuvre détachée dans le secteur de la construction est considérée comme relativement plus qualifiée que les anciens immigrés, et même par rapport à une partie de la main-d'œuvre locale, ce qui signifie qu'elle peut compenser les pénuries de main-d'œuvre et se substituer à la main-d'œuvre traditionnelle. Selon nos conclusions, de mauvaises conditions de détachement ne correspondent pas à une main-d'œuvre non qualifiée.

« Aux dires des entreprises locales, ces salariés étrangers étaient en plus des ouvriers très polyvalents, ce qui changeait par rapport à des populations plus précaires. On trouvait des plaquistes, des coffreurs, par exemple dans le gros œuvre dont on manquait beaucoup. Alors on a vu dans un premier temps le gros œuvre dans le bâtiment. Les donneurs d'ordre ont donc découvert une main-d'œuvre extraordinaire, de qualité, et en détachement, sans avoir une responsabilité par rapport au personnel » (Inspecteur du travail, 2012, Midi-Pyrénées).

Selon les inspecteurs du travail, la responsabilité des situations difficiles vécues par les travailleurs portugais sur les chantiers de construction incombe principalement aux entrepreneurs français qui cherchent à bénéficier des règles avantageuses en matière de détachement.

« Ce sont quand même les donneurs d'ordre qui génèrent ces situations et qui les font perdurer. Moi quand je vois que le conducteur de travaux de ces grosses boîtes est logé par les donneurs d'ordre, que c'est son entreprise qui lui sert de boîte à lettres, on voit qu'il y a quand même une bonne entente entre tous ces gens » (Inspectrice du travail, 2012, Midi-Pyrénées).

Les entreprises utilisatrice ont une position particulière en ce qui concerne le système social de détachement. Elles sont co- ou super-employeuses des travailleurs détachés portugais. Mais elles appartiennent également au système social de la négociation collective : elles jouent sur les deux tableaux. Ces donneurs d'ordre participent en tant qu'entreprises à des accords sectoriels généralement contraignants avec les représentants syndicaux. Le système de la négociation collective dans le secteur de la construction bénéficie d'un soutien public et juridique. Le système de détachement, tel qu'il est pratiqué, présente des avantages en termes de coûts de main-d'œuvre et de création d'emplois pour les pays d'Europe du Sud et de l'Est. Pour le donneur d'ordre, le fait d'être dans les deux systèmes est un avantage. Ils peuvent utiliser une main-d'œuvre mobile et une main-d'œuvre fixe. Dans cette perspective, le détachement découle en partie de la stratégie des employeurs portugais, et en partie de celle des grands groupes de construction français (Jounin, 2008 ; Afonso, 2012). Ces derniers font appel à un double marché du travail : national et transnational (Lillie, Greer, 2007). Le réseau d'entreprises pour le marché transnational est crucial, car il comprend également des agences de recrutement, des avocats, des agences de conseil et

parfois des sous-traitants successifs ou en cascade. Des réseaux personnels entre employeurs et employés portugais et les sous-traitants français sont couramment utilisés.

Il est illusoire d'espérer que les employeurs finiront par considérer le détachement comme contre-productif ou nocif à la stabilité des relations de travail à long terme (Woolfson, 2007). Les réseaux personnels et de travail détaché sont en effet plutôt « stables » dans le secteur de la construction. Le passage de l'emploi des activités de production aux activités de services peut être considéré comme une motivation pour le détachement, surtout lorsque le système de la négociation collective est considéré comme trop coûteux (Renooy, 2007). Le détachement salarié prend ici la suite de ce qui a été appelé « la désalarisation formelle » par l'externalisation des coûts de la main-d'œuvre par la sous-traitance au travers de la création de petites entreprises du BTP dans les années 1980 (Garson et Mouhoud, 1989). La codification contemporaine du travail détaché en tant que « service » peut être considérée comme un projet visant à soustraire de la sphère de production les droits sans abolir le statut de salarié lui-même.

3 Conclusion

L'idée que le détachement correspond à des pratiques de travail informel doit être remise en question. La première série d'observations issues de la littérature montre que le détachement peut être parfaitement conforme aux conventions collectives formelles et au droit du travail dans certains secteurs et pays. Pour cette raison, il est nécessaire de limiter nos conclusions au cas spécifique que nous avons décrit. En outre, le détachement n'est plus marginal. Une augmentation constante des travailleurs détachés sur les chantiers de construction français montre un secteur largement dépendant de cette forme de travail.

La deuxième série d'observations sur le caractère « informel » du détachement renvoie aux principales contributions de cet article. En effet, nos résultats montrent que les conditions de travail et de vie des travailleurs portugais détachés sont différentes de celles des travailleurs couverts par la négociation collective : elles sont caractérisées par un recrutement à court terme, des changements rapides, la disponibilité, l'imprévisibilité, les déplacements sur un territoire circulaire entre le Portugal et la France et entre les chantiers français. Mais leurs mauvaises conditions de travail ne sont

pas « informelles ». Elles sont le résultat d'un processus de négociation qui a débuté au Portugal avec un salaire minimum bas et une vie professionnelle en France soumise à de potentiels changements et à des règles fragiles. Le salaire peut augmenter. De meilleures conditions de travail peuvent être obtenues grâce à des conflits avec un paiement des frais de transport ou de nourriture, ou à l'inverse, un salaire négocié secrètement peut être versé avec du retard ou pas du tout. Le non-respect des accords oraux crée des tensions entre employeurs et employés sur le chantier, dont l'issue est incertaine. Pour cette raison, le terme « informalité » ne couvre pas le processus de négociation indépendant et sa capacité à créer ses propres règles.

Nous considérons le « détournement » et le « non-respect » des règles juridiques comme un véritable processus social. D'un point de vue politique et plus de 20 ans après la directive du détachement, les efforts pour combler le « fossé » entre les deux systèmes sont toujours en cours. « La possibilité de vérifier, légalement et en pratique, si un travailleur est correctement détaché dans le cadre d'une prestation de services est devenue un talon d'Achille de l'application de l'utilisation de la main-d'œuvre recrutée par-delà les frontières » (Cremers, 2016 : 1). En 2016, la Commission européenne a présenté une révision des règles relatives au détachement, approuvée par le Parlement européen en 2018. Ces nouvelles règles sont en vigueur en France depuis le 30/07/2020. D'un point de vue sociologique, la « thèse de la formalisation » (Rostow, 1959) est-elle donc revenue à l'ordre du jour européen, entraînant la disparition du détachement en tant que système autonome tel que nous l'avons décrit ? Rien n'est moins sûr. Les perspectives fonctionnalistes ne peuvent que tenter du sommet de réduire l'écart entre le « système déviant » et le « système légal », par un processus de formalisation récursive, mais elles échouent face à la résilience du système de détachement parce que le caractère autonome de sa régulation sociale n'est pas pris en compte. La perspective de la régulation sociale semble capable d'appréhender son caractère autonome et par conséquent de comprendre la faiblesse de la stratégie de formalisation depuis le sommet. Des opportunités d'amélioration des conditions de vie des travailleurs détachés peuvent émerger sur le terrain. Cela peut aider à déplacer le curseur d'une analyse du contrôle statique et récursif des institutions à une analyse du système autonome qui a vocation à se développer pour le travail détaché.

Références

- Afonso Alexandre (2012) Employer strategies, cross-class coalitions and the free movement of labour in the enlarged European Union, *Socio-Economic Review*, 10 (4), pp. 705-730.
- Amauger-Lattes Marie-Cécile (2014) Le cadre juridique du détachement transnational : entre libertés économiques et protection des travailleurs, Labex SMS, Toulouse.
- Amauger-Lattes Marie-Cécile et Jazottes Gérard (2007) Libre prestation de services et circulation des travailleurs : entre concurrence et droit social, *Revue de Jurisprudence Sociale*, pp. 911-917.
- Bosch Gerhard, Weinkopf Claudia et Worthmann Georg Éd. (2011) *Die Fragilität des Tarifsystems: Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes*, Berlin, Edition Sigma.
- Breman Jan (1976) A Dualistic Labour System? A Critique of the « Informal Sector » Concept: I : The Informal Sector, *Economic and Political Weekly*, 11 (48), pp. 1870-1876.
- Charbit Yves, Hily Marie-Antoinette et Poinard Michel (1997) *Le va-et-vient identitaire : migrants portugais et villages d'origine*, Paris, Presses universitaires de France : Institut national d'études démographiques.
- Clark, Nick (2012) *Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER)*, London, London Metropolitan University.
- Cordeiro Albano (2002) Le va-et-vient des Portugais en Europe, *Projet*, 272 (4), pp. 63-68.
- Cour des comptes (2019) *Le rapport public annuel 2019*, Paris, La Documentation française.
- Cremers, Jan. et Janssen J. (2008), « Undeclared labour: don't blame the migrants », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 14, pp. 695-699.
- Cremers Jan (2011) *In search of cheap labour in Europe: working and living conditions of posted workers*, Bruxelles, CLR/EFBWW/International Books (CLR Studies, v.6).
- Cremers, Jan (2016) Economic freedoms and labour standards in the European Union, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (2), pp. 149-162.
- Cremers Jan, Dølvik Jon Erik et Bosch Gerhard (2007) Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU, *Industrial Relations Journal*, 38 (6), pp. 524-541.
- De Terssac Gilbert (2003) Travail d'organisation et travail de régulation, in De Terssac, Gilbert Éd., *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, pp. 11-33.
- De Terssac Gilbert (2012) La théorie de la régulation sociale : repères introductifs, *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (45) juin.
- Desbarats Isabelle (2006) La régulation juridique à l'épreuve du processus européen de libéralisation des services, in *Colloque : Etat et régulation sociale*, Montréal, Centre de recherche interuniversitaire sur le mondialisation et le travail (CRIMT), pp. 1-12.

- DGT (2015) *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2013*, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Dunlop John (1958) *Industrial Relations Systems*, New York, Holt.
- Garson, Jean-Pierre et Mouhoud, El Mouhoub (1989) Sous-traitance et désalarisation formelle de la main-d'oeuvre dans le B.T.P., *La Note de l'IRES*, n° 19, p. 36- 47.
- Gennard John (2008) Vaxholm/Laval case : its implementations for trade unions, *Employee Relations*, 30 (5), pp. 473-478.
- Grignon Francis (2006) *Le BTP français face à l'élargissement de l'Europe - Sénat*, Paris, Sénat.
- Guiorguieff Johann (2014) Au soutien des travailleurs détachés la Cour de justice de l'Union européenne s'attache à renforcer la protection de la libre prestation de service, *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, (Actualités Droits-Libertés), pp. 2-8.
- Houwerzijl Mijke (2006) Towards a more effective posting directive, in Blanpain, Roger Éd., *Freedom of Services in the European Union: Labour and Social Security Law : the Bolkestein Initiative*, The Hague, Kluwer Law International, pp. 179-198.
- Jounin Nicolas (2008) *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- Kahmann Marcus (2006) *Undeclared Labour in the Construction Industry: Country report - France*, Brussels, European Institute for Construction Labour research.
- Lefebvre Bruno (2006) Posted workers in France, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12 (2), pp. 197-212.
- Lillie Nathan (2010) Bringing the Offshore Ashore: Transnational Production, Industrial Relations and the Reconfiguration of Sovereignty, *International Studies Quarterly*, 54 (3), pp. 683-704.
- Lillie Nathan (2016) The Right Not to Have Rights: Posted Worker Acquiescence and the European Union Labor Rights Framework, *Theoretical Inquiries in Law*, 17 (1).
- Lillie Nathan et Greer, Ian (2007) Industrial Relations, Migration, and Neoliberal Politics: The Case of the European Construction Sector, *Politics & Society*, 35 (4), pp. 551-581.
- Loder Jeff (2011) The Lisbon Strategy and the politicization of EU policy-making: the case of the Services Directive, *Journal of European Public Policy*, 18 (4), pp. 566-583.
- Maggi Bruno (2020) *La théorie de Jean-Daniel Reynaud. Réflexions et souvenirs*, Bologna : TAO Digital Library.
- Math, Antoine et Spire, Alexis (2004) Des travailleurs jetables, *Plein droit*, GISTI, n° 61 (2), p. 33- 36.
- McGauran Katrin (2016) *Impact letterbox companies on labour rights and public revenue*, Brussels, European Trade Union Confederation.
- Nightingale Demetra Smith et Wandner Stephen (2011) *Informal and Nonstandard Employment in the United States*, Urban Institute, [en ligne] consulté le 25/07/2020. URL : <https://www.urban.org/research/publication/informal-and-nonstandard-employment-united-states>.

- OECD/OIT (2019) Definitions of informal economy, informal sector and informal employment, in *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Éditions OCDE, Paris, OECD (Development Centre Studies), pp. 155-165.
- Oliveira Diana et Thoemmes Jens (2017) Circuler entre chantiers et pays : Enquête sur les travailleurs détachés portugais dans le BTP en France, *SociologieS*.
- Pacolet Jozef et De Wispelaere Frederic (2017) *Posting of workers-Report on A1 portable documents issued in 2015*, Brussels, European Commission.
- Pellerin Hélène (2011) De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada, *Revue européenne des migrations internationales*, 27 (2), pp. 57-75.
- Rea Andrea et Tripiier Maryse (2010) *Sociologie de l'immigration*, Paris, La Découverte.
- Renooy Piet (2007) Undeclared work: a new source of employment?, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27 (5/6), pp. 250-256.
- Reynaud Jean-Daniel (1988) Les régulations dans les organisations : Régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, (29-1), pp. 5-18.
- Reynaud Jean-Daniel (1989) *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale* », Paris, A. Colin.
- Reynaud Jean-Daniel (1979) Conflit et régulation sociale : Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe, *Revue française de sociologie*, 20 (2), pp. 367-376.
- Reynaud Jean-Daniel (1999) *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octarès.
- Reynaud Jean-Daniel et Richebé, Nathalie (2007) Règles, conventions et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire, *Revue française de sociologie*, 48 (1), pp. 3-36.
- Richard Sébastien (2014) The management of posted workers in the European Union, *European Issue*, (300).
- Roethlisberger, F. J et Dickson, W. J (1939) *Management and the worker.*, New York, Science Editions, John Wiley.
- Rostow W. W. (1959) The Stages of Economic Growth, *The Economic History Review*, 12 (1), pp. 1-16.
- Roy Donald (1954) Efficiency and « The Fix »: Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop, *American Journal of Sociology*, 60 (3), pp. 255-266.
- Tarrius Alain (1992) Circulation des élites professionnelles et intégration européenne, *Revue européenne de migrations internationales*, 8 (2), pp. 27-56.
- Tarrius Alain (2015) *Etrangers de passage : Poor to poor, peer to peer*, La Tour d'Aigues, Editons de l'Aube.
- Thoemmes Jens (2020) *Posted work: informality and social regulation*, Bologna, TAO Digital Library.
- Trist Eric et Higgin Gurth (1963) *Organizational choice: capabilities of groups at the coal face under changing technologies*, London, Tavistock Publ.
- van Hoek Aukje et Houwerzijl Mijke (2011a) *Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, Brussels, European Commission.
- van Hoek Aukje et Houwerzijl Mijke (2011b) *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, Brussels, European Commission, pp. 423.

- Voivozeanu Alexandra (2019) Precarious Posted Migration: The Case of Romanian Construction and Meat-Industry Workers in Germany, *Central and Eastern European Migration Review*, 85 (2), pp. 85-99.
- Voss Eckhard, Faioli Michele, Lhernould Jean Philippe et Iudicone Feliciano (2016) *Posting of Workers Directive : Current Situation and Challenges*, Brussels, European Parliament.
- Wagner Ines (2015a) Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector, *British Journal of Industrial Relations*, 53 (4), pp. 692-710.
- Wagner Ines (2015b) EU posted work and transnational action in the German meat industry, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21 (2), pp. 201-213.
- Wagner Ines et Berntsen Lisa (2016) Restricted rights: obstacles in enforcing the labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (2), pp. 193-206.
- Wagner Ines et Lillie Nathan (2014) European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site, *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 52 (2), pp. 403-419.
- Woolfson, Charles (2007) Pushing the envelope: the 'informalization' of labour in post-communist new EU member states, *Work, Employment & Society*, 21 (3), pp. 551-564.
- Woolfson Charles et Sommers Jeff (2006) Labour Mobility in Construction: European Implications of the Laval un Partneri Dispute with Swedish Labour, *European Journal of Industrial Relations*, 12 (1), pp. 49-68.

Annexe

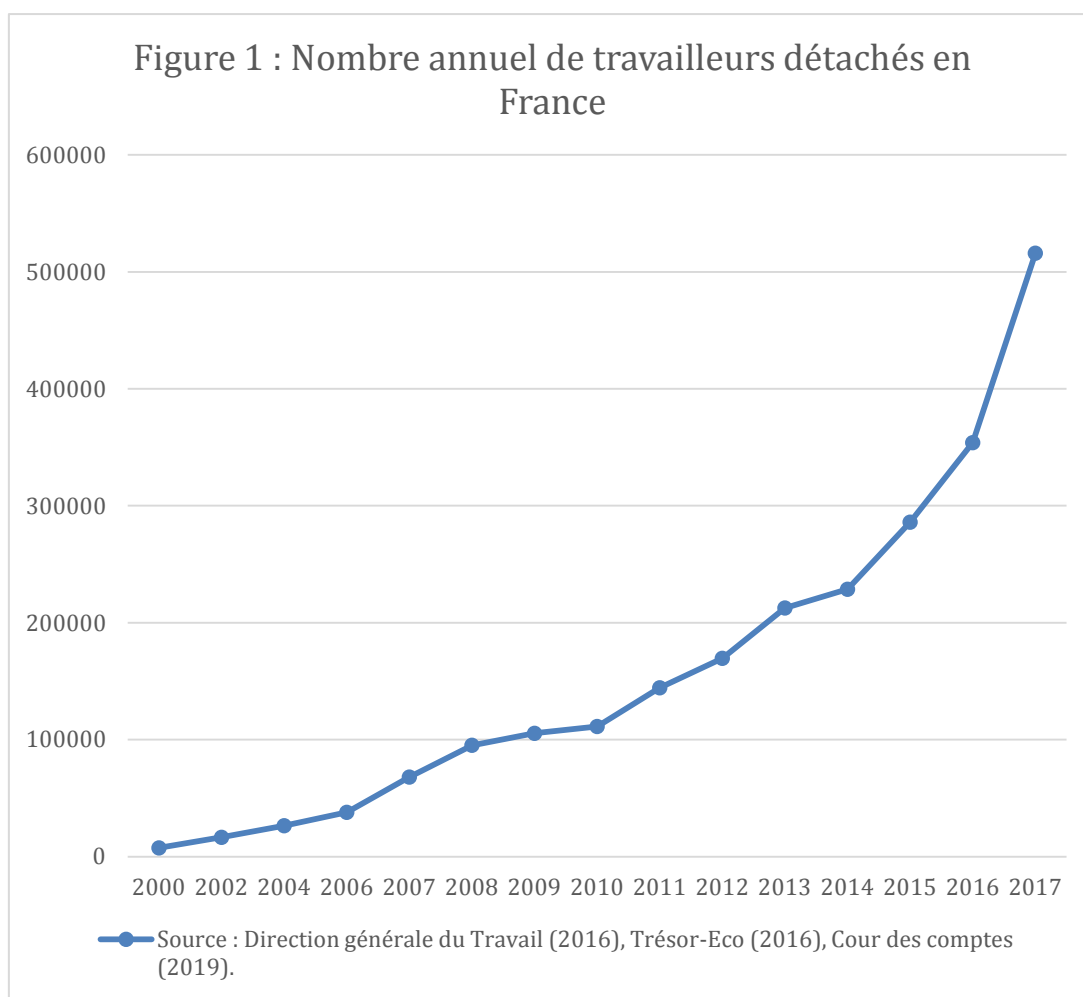


Tableau 1 - Profil des salariés portugais interrogés (n = 33)

N	Age	Métier/Fonction	Durée : contrat	Lits : pièce	Lieu : travail	Lieu : entretien	Année
01	30-39	Chef d'équipe	3 ans	3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
02	30-39	Maçon	2 ans	3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
03	30-39	Chef d'équipe	1 an	2-3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
04	30-39	Maçon/ Ferrailleur	6 mois	3-4	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
05	30-39	Chef d'équipe	6 ans	2-3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
06	40-49	Chef d'équipe	6 ans	3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
07	30-39	Chauffeur	5 ans	2-3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
08	30-39	Chef d'équipe	6 ans	2-3	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
09	20-29	Manœuvre	3 ans	2	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
10	60-65	Chauffeur	1 an	2	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
11	40-49	Chef de chantier	6 ans	2	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
12	20-29	Chef d'équipe	6 ans	2	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2012
13	20-29	Plâtrier	1 an	2-3	Île-de-France	Nord du Portugal	2013
14	30-39	Serrurier	1 an	2-3	Île-de-France	Nord du Portugal	2013
15	30-39	Agence Intérim- Détachement	s/o	s/o	Nord du Portugal	Nord du Portugal	2013
16	20-29	Responsable Travaux	3 mois	4	Bourgogne	Nord du Portugal	2013
17	20-29	Agence Intérim- Détachement	s/o	s/o	Nord du Portugal	Nord du Portugal	2013
18	30-39	Carreleur	3 mois	4-5	Île-de-France	Nord du Portugal	2013
19	50-59	Manœuvre spécialisé	2 mois	1	Aquitaine	Nord du Portugal	2013
20	60-65	Manœuvre (non déclaré)	1 mois	3-4	Aquitaine	Nord du Portugal	2013
21	30-39	Serrurier	5 mois	2	Aquitaine PACA	Nord du Portugal	2013
22	30-39	Serrurier/ Chef de chantier	5 mois	2	PACA	Nord du Portugal	2013
23	40-49	Employeur Détachement	s/o	s/o	Rhône-Alpes	Rhône-Alpes	2013
24	30-39	Carreleur	3 mois	2-3	Rhône-Alpes	Rhône-Alpes	2013
25	60-65	Carreleur	3 mois	2-3	Rhône-Alpes	Rhône-Alpes	2013
26	20-29	Électricien	4 ans	2	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	2014
27	20-29	Maçon	1 an	3	Île-de-France	Île-de-France	2014
28	50-59	Maçon	9 ans	3	Île-de-France	Île-de-France	2014
29	40-49	Carreleur	3 mois	3	Île-de-France	Île-de-France	2014
30	40-49	Ferrailleur/ Chef d'équipe	6 mois	4	Auvergne	Auvergne	2014
31	30-39	Manœuvre	9 mois	NR	Auvergne	Auvergne	2014
32	50-59	Manœuvre	9 mois	NR	Auvergne	Auvergne	2014
33	40-49	Ferrailleur	3 mois	2-4	Auvergne	Auvergne	2014