

SOUS-TRAITANCE: L'EXPLOITATION ORGANISÉE

COMBATTRE LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DU DUMPING SOCIAL

par Silvia Borelli

A propos de l'auteur :

Silvia Borelli est **professeure associée** de droit du travail à l'université de Ferrara (Italie). Elle est membre des comités de rédaction de *Lavoro e Diritto* et *Rivista giuridica del lavoro* (revues membres de l'Association internationale des revues de droit du travail) et participe au réseau académique sur la charte sociale européenne et les droits sociaux. Elle collabore avec le secrétariat européen de la confédération générale italienne du travail (CGIL) et a fait partie de la taskforce de la CES sur la mobilité équitable. Elle a participé à plusieurs projets sur les travailleurs détachés, les chaînes de valeur transnationales et à des groupes de travail de la CES.



B-1047 Brussels, Belgium
+32 (0)2 283 23 01
left-communications@europarl.europa.eu
www.left.eu

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	5
INTRODUCTION	9
1. L'IMPACT DE LA SOUS-TRAITANCE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS	11
1. La sous-traitance comme modèle économique par excellence	11
2. La forme illégale de l'exploitation des travailleurs et du dumping social dans la sous-traitance	13
2. DES POLITIQUES EUROPÉENNES AFIN DE CRÉER DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES DANS LES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCE	17
1. Les formes légales de l'exploitation des travailleurs et du dumping social dans la sous-traitance	17
2. Mesures visant à lutter contre les formes légales d'exploitation des travailleurs et de dumping social	18
3. Limiter la longueur et les niveaux des chaînes de sous-traitances	19
4. Promouvoir une responsabilité conjointe et solidaire totale	22
5. Renforcer la stabilité du travail	25
6. Garantir l'égalité de traitement des travailleurs	26
7. Soutenir les syndicats et les représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance	28
RECOMMANDATIONS	31
RÉFÉRENCES	35

RÉSUMÉ

À la suite de nombreux scandales, la sous-traitance est devenue un sujet d'intérêt pour le milieu universitaire et les journalistes, et son impact négatif sur l'emploi et les conditions de travail a été largement dénoncé.

Ce rapport présente les différentes façons dont la sous-traitance porte atteinte au droit du travail dans l'Union Européenne (UE). À l'aide d'études de cas, nous cherchons à démontrer que la sous-traitance n'est pas une solution temporaire pour faire face à des situations de marché spécifiques ni une solution indispensable pour effectuer des tâches qui ne relèvent pas de l'activité principale de l'entreprise. C'est, au contraire, le **modèle économique par excellence qui normalise l'exploitation et le dumping social afin que les entreprises puissent augmenter leurs profits.**

La sous-traitance permet aux entreprises de **séparer le pouvoir et les profits, d'une part, des risques et des responsabilités, d'autre part.** En effet, l'entreprise principale et le(s) contractant(s) principal(aux) décident souvent des conditions qui doivent être respectées dans la prestation de services ou dans la production de biens ; en revanche, les risques et les responsabilités sont transférés aux sous-traitants qui, pour se conformer aux conditions imposées par l'entreprise principale ou le contractant principal, sont souvent contraints d'enfreindre la réglementation du travail.

La sous-traitance **affecte également la stabilité des contrats de travail**, les travailleurs employés par le sous-traitant pouvant être légalement licenciés si le contrat principal ou le contrat de sous-traitance prend fin.

En raison de la diversité des employeurs, des conventions collectives et du droit du travail applicable, elle accroît **l'inégalité de traitement au sein de la main-d'œuvre et divise les communautés de travailleurs tout en entravant l'organisation de ces derniers.** La fragmentation du processus de production entre plusieurs entreprises empêche

d'atteindre les seuils nécessaires à la création d'une représentation des travailleurs.

La sous-traitance rend les contrôles **des inspecteurs du travail** plus difficiles, car les relations entre les entreprises sont souvent obscures, tandis que la législation du travail pertinente et les conditions de travail sont rendues floues.

La sous-traitance implique donc souvent des **formes légales et illégales d'exploitation des travailleurs** (c'est-à-dire des pratiques visant à détériorer progressivement les conditions de travail) et de dumping social (c'est-à-dire des pratiques visant à exploiter de mauvaises conditions de travail dans le but d'obtenir un avantage concurrentiel).

Malgré la présence généralisée d'abus dans les chaînes de sous-traitance, le présent rapport se concentre principalement sur **les formes légales d'exploitation des travailleurs et de dumping social.** Nous y soutenons que l'exploitation des travailleurs et le dumping social résultent non seulement de violations légales, mais que ces phénomènes sont en réalité corroborés par les législateurs. En d'autres termes, **les législateurs décident délibérément de faciliter la sous-traitance, malgré son impact négatif sur les travailleurs.**

Par conséquent, nous exigeons une intervention au niveau de l'UE pour garantir **des conditions de vie et de travail décentes aux travailleurs impliqués dans les chaînes de sous-traitance.**

Pour ce faire, il convient de limiter la longueur et le niveau des chaînes de sous-traitance, de promouvoir la pleine responsabilité solidaire, de renforcer la stabilité du travail, d'assurer l'égalité de traitement des travailleurs et de soutenir les syndicats et les représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance.

Pour y parvenir, nos recommandations sont doubles :

1. Un nouveau **règlement européen sur le travail décent dans la chaîne de sous-traitance** visant à :

- **Limiter la possibilité de sous-traiter et raccourcir la longueur de la chaîne de sous-traitance** en :
 - interdisant la sous-traitance ou la possibilité de sous-traiter davantage lorsque cela est nécessaire pour poursuivre un intérêt légitime, tel que la protection des droits des travailleurs ;
 - conférant aux États membres le pouvoir d'obliger le contractant principal à effectuer certaines tâches essentielles ;
 - créant des bases de données nationales interconnectées pour échanger des informations et des listes blanches/noires de partenaires commerciaux fiables/non fiables ; et
 - introduisant un devoir général de transparence au sein de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.
- **Promouvoir une responsabilité solidaire** : la législation européenne doit préciser que quiconque exploite l'activité des travailleurs doit assumer les obligations liées au contrat de travail. En outre, la responsabilité solidaire de toutes les entreprises impliquées dans la chaîne de sous-traitance doit être introduite.
- **Renforcer la stabilité du travail** en utilisant les clauses sociales actuellement présentes dans la législation sur les marchés publics pour protéger les travailleurs lorsqu'un nouveau sous-traitant reprend le travail ou le service.
- **Garantir l'égalité de traitement des travailleurs**, en appliquant les mêmes conditions d'emploi tout au long de la chaîne de sous-traitance.

- Soutenir **les syndicats et les représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance et garantir le droit de grève. Pour surveiller la chaîne de sous-traitance** et participer à l'ensemble des processus de vigilance raisonnable, les représentants des travailleurs sont présents et leur rôle, y compris celui du comité d'entreprise européen, est renforcé.

2. Modification du cadre juridique existant, en particulier :

Modifier la **proposition relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité** afin de :

- assurer la transparence de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, en obligeant les entreprises à divulguer des informations sur tous les fournisseurs concernés ;
- introduire une règle de responsabilité solidaire pour les violations des droits de l'homme commises par les fournisseurs ;
- limiter le recours aux clauses de résiliation de contrat et aux assurances contractuelles afin d'éviter tout risque de transfert de charge par l'entreprise principale à ses fournisseurs et de garantir la stabilité du travail dans la chaîne d'approvisionnement ;
- renforcer la clause d'égalité en :
 - élargissant et rendant illustratives et non exhaustives les listes de droits de l'homme et de traités figurant à l'annexe de la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ;
 - obligeant les entreprises à contrôler le respect de la législation qui met en œuvre ces traités (lorsqu'elle existe) ; et
 - incluant les conventions collectives (y compris les conventions collectives transnationales) dans le cadre des droits humains que les entreprises doivent respecter

- garantir la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs tout au long du processus de devoir de vigilance, y compris le processus d'élaboration et de mise en œuvre

Modifier **la législation sur les marchés publics** afin de :

- introduire la possibilité, pour le pouvoir adjudicateur, de limiter la longueur et le niveau des chaînes de sous-traitance et la part du contrat sous-traitée, lorsque cela est nécessaire pour poursuivre des intérêts légitimes ;
- renforcer la règle de la responsabilité solidaire, en introduisant une responsabilité totale tout au long de la chaîne de sous-traitance ;
- stipuler que les clauses sociales visant à renforcer la stabilité du travail sont conformes au droit communautaire ;
- accroître l'égalité de traitement des travailleurs en obligeant les sous-traitants à garantir à leurs travailleurs au moins le même traitement que celui dont bénéficient les travailleurs du contractant principal ;
- récompenser les entreprises qui respectent et promeuvent les droits syndicaux tout au long de leur chaîne de sous-traitance.
- Soutenir la mise en place de représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance, ainsi que dans les sites et les groupes en :
 - modifiant la directive 2002/14 pour renforcer le droit à l'information et à la consultation en tant que partie intégrante du processus décisionnel de l'entreprise à tous les niveaux et tout au long de la chaîne de sous-traitance ;
 - introduisant une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs pour les différents types d'entreprises européennes et pour les entreprises qui utilisent les instruments de mobilité des entreprises de l'UE, afin d'établir des normes minimales sur des questions telles que l'anticipation du changement ;
 - modifiant la directive sur le comité d'entreprise européen (CEE) afin de garantir que l'avis du CEE soit pris en compte dans les décisions de l'entreprise et qu'il soit rendu avant la fin de la consultation au niveau concerné et

avant que les organes directeurs ne prennent une décision. La modification de la directive garantirait également une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et européen, ainsi que des sanctions efficaces en cas de violation des droits à l'information et à la consultation.

Soutenir la mise en place de représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance, ainsi que dans les sites et les groupes en :

- modifiant la **directive 2002/14** pour renforcer le droit à l'information et à la consultation en tant que partie intégrante du processus décisionnel de l'entreprise à tous les niveaux et tout au long de la chaîne de sous-traitance ;
- introduisant **une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs** pour les différents types d'entreprises européennes et pour les entreprises qui utilisent les instruments de mobilité des entreprises de l'UE, afin d'établir des normes minimales sur des questions telles que l'anticipation du changement ;
- modifiant la **directive sur le comité d'entreprise européen (CEE) afin de garantir que l'avis du CEE** soit pris en compte dans les décisions de l'entreprise et qu'il soit rendu avant la fin de la consultation au niveau concerné et avant que les organes directeurs ne prennent une décision. La modification de la directive garantirait également une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et européen, ainsi que des sanctions efficaces en cas de violation des droits à l'information et à la consultation.

INTRODUCTION

Plusieurs cas dans les médias ¹ et des articles universitaires ² démontrent que la sous-traitance entraîne souvent l'exploitation des travailleurs et le dumping social. Ces cas prouvent également que la sous-traitance n'est pas une solution temporaire pour faire face à des situations de marché spécifiques ou un moyen d'effectuer des tâches en dehors de l'activité principale de l'entreprise, mais qu'elle est devenue une stratégie courante adoptée par de nombreuses entreprises pour augmenter leurs bénéfices.

Parfois, les abus sont si répandus que les travailleurs les considèrent comme faisant partie des conditions de travail normales. Cela conduit à la normalisation des abus au travail, ce qui explique en partie l'absence de plaintes des travailleurs.

Dans ce rapport, nous avons décidé de nous concentrer principalement sur les **formes légales de l'exploitation des travailleurs et du dumping social**. Nous cherchons à démontrer que **l'exploitation des travailleurs et le dumping social** ne sont pas seulement le résultat d'infractions à la loi, mais qu'ils sont intentionnellement soutenus par les États qui se font concurrence pour attirer les entreprises, et par l'Union européenne qui encourage cette concurrence en promouvant la liberté économique, l'un de ses principes fondateurs.

Comme nous l'expliquerons dans la première partie de ce rapport, à de nombreuses occasions, les **législateurs ont délibérément décidé de faciliter tous les types de sous-traitance, malgré leur impact négatif sur le travail**. En d'autres termes, les législateurs ont choisi de défendre et d'augmenter les profits générés par des stratégies de sous-traitance réduisant les coûts, au lieu de garantir des conditions de vie et de travail décentes aux travailleurs impliqués dans ces chaînes.

Les législateurs exploitent les personnes vulnérables qui acceptent de travailler pour de bas salaires et dans de mauvaises conditions, en autorisant plusieurs formes d'emplois précaires et ultra-précaires et en contraignant les non-ressortissants à un statut précaire (parfois même clandestin).

Par conséquent, nous pensons que l'UE peut et doit améliorer les conditions de travail des personnes impliquées dans les chaînes de sous-traitance par le biais de la réglementation. Notre principale demande est donc d'adopter une **réglementation européenne sur le travail décent dans les chaînes de sous-traitance basée sur cinq objectifs principaux : limiter la longueur et les niveaux des chaînes de sous-traitance** ; promouvoir la pleine responsabilité conjointe et solidaire ; renforcer la stabilité du travail ; assurer l'égalité de traitement des travailleurs ; soutenir les syndicats et les représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance.

¹ Voir par exemple : <https://www.work-watch.de/>, <https://www.lighthousereports.nl/investigation/invisible-workers/> et <https://www.theguardian.com/uk-news/series/the-new-world-of-work>

² Pour le secteur de la construction : Berntsen, Lillie, 2014, 1 ss. ; Eldring, Fitzgerald, Arnholtz, 2012, 21 ss. ; Kahmann, 2006, 183 ss. ; Lillie, Sippola, 2011, 292 ss. ; Meardi, Martin, Riera, 2012, 5 ss. ; Thörnqvist, Woolfson, 2013, 525 ss. ; Wagner, 2015 ; Wagner, Lillie, 2014, 403 ss. ; Wagner, Berntsen, 2016, 193 ss. Pour le secteur des transports : Haidinger, 2017 ; Frosecchi, 2020, 543 ss. ; Pastori, Brambilla, 2013 ; VNB-ITF-IUF, 2020. Pour le secteur agroalimentaire : EFFAT, 2011 ; Campanella, Dazzi, 2020 ; Palumbo, Corrado, 2020. Pour le secteur du prêt-à-porter : Clean Clothes Campaign, la Confédération syndicale internationale, la Confédération européenne des syndicats, IndustriALL Global Union et UNI Global Union, 2017 ; Smallbone, Do, Blackburn, Isusi, Corral, Durán López, Patrini, 2018 ; Theuws., ten Kate, 2016. Voir, également, les rapports préparés pour les syndicats européens : Borelli S., Frosecchi G., Guaman Hernandez A., Loffredo A., Orlandini G., Riesco Sanz A. 2021 ; Houwerzijl, Traversa 2019 ; Borelli, Houwerzijl, Traversa 2020 ; Sydex 2021.

LA SOUS-TRAITANCE COMME MODÈLE ÉCONOMIQUE PAR EXCELLENCE

1. L'IMPACT DE LA SOUS-TRAITANCE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

La sous-traitance a été identifiée, dans plusieurs affaires concernant plusieurs secteurs³, comme un facteur ayant un impact négatif sur les droits des travailleurs et les conditions d'emploi. Ces affaires démontrent que la sous-traitance est devenue le modèle économique **par excellence**, c'est-à-dire que pour de nombreuses entreprises, la sous-traitance est la **stratégie habituelle adoptée pour augmenter les profits** lorsqu'elles participent à des marchés hautement compétitifs. En effet, la sous-traitance permet au client et au(x) contractant(s) de **réduire les coûts de main-d'œuvre** et de diminuer le prix des biens produits et des services fournis. Ce résultat est beaucoup plus évident dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et lorsque la sous-traitance concerne des affaires transnationales. Dans ce dernier cas de figure, la sous-traitance stimule la concurrence entre les États qui luttent pour offrir des conditions attrayantes aux investisseurs étrangers⁴.

Par conséquent, tant l'**exploitation des travailleurs** (c'est-à-dire les pratiques visant à détériorer progressivement les conditions de travail) que le **dumping social** (c'est-à-dire les pratiques visant à exploiter les mauvaises conditions de travail dans le but d'obtenir un avantage concurrentiel⁵) caractérisent la sous-traitance. Ceci peut s'expliquer en considérant les cinq principaux effets de la sous-traitance sur la main-d'œuvre :

1. La sous-traitance permet aux entreprises de **séparer le pouvoir et les profits des risques et des responsabilités**⁶. En fait, le client et le ou les contractants principaux gardent un certain contrôle sur leur chaîne de sous-traitance, en décidant des conditions à respecter dans la prestation de services ou la production de biens (par exemple, le prix, le calendrier, les exigences techniques, le volume de production)⁷. Le degré de contrôle sur les sous-traitants est encore plus élevé lorsqu'ils appartiennent au même groupe d'entreprises. Les risques et les responsabilités liés à la production de biens ou à la prestation de services incombent aux sous-traitants, ce qui signifie que pour se conformer aux conditions imposées par le client ou le contractant principal, ils sont souvent contraints d'enfreindre la réglementation du travail.⁸

³ Voir les références dans la note de bas de page n° 3.

⁴ Supiot 2019.

⁵ Kiss 2017 ; Bernaciak 2015.

⁶ Supiot 2018.

⁷ Crémers et Houwerzijl (2019, p. 7) évoquent un « pouvoir de négociation inégal dans la chaîne » qui « peut conduire à des contrats commerciaux douteux qui définissent les transactions du marché entre les différents niveaux, avec des externalisations et des appels d'offres à des prix anormalement bas ».

⁸ La nature irréaliste du prix établi dans le contrat de sous-traitance est souvent la plus grande preuve que le client et le prestataire sont conscients des violations des droits des travailleurs (voir Anner 2015 ; Anner, Bair, Blasi 2013). C'est pourquoi les directives sur les marchés publics obligent « les pouvoirs adjudicateurs [à exiger] que les opérateurs économiques expliquent le prix ou les coûts proposés dans l'offre lorsque celle-ci semble anormalement basse eu égard aux travaux, fournitures ou services » (article 69 de la directive 2014/24).

2. La sous-traitance **affecte la stabilité des contrats de travail** : si le contrat principal et le ou les contrats de sous-traitance prennent fin, les travailleurs employés par le ou les sous-traitants pourraient être légalement licenciés. La sous-traitance permet donc un travail à *la carte*⁹ grâce auquel les entreprises disposent, à leur gré et en toute flexibilité, d'un grand nombre de travailleurs. Comme cela a été démontré pendant la pandémie, face aux contraintes du marché, le client et le(s) contractant(s) principal(aux) peuvent simplement adapter leur chaîne de sous-traitance pour réduire les biens ou les services demandés, laissant de nombreux travailleurs sans salaire ni emploi¹⁰.
3. La sous-traitance **accroît l'inégalité de traitement entre les travailleurs**.¹¹ Étant donné que des conventions collectives nationales et d'entreprise différentes, ainsi qu'une législation du travail différente, s'appliquent généralement aux travailleurs impliqués dans une chaîne de sous-traitance, ceux-ci ont des salaires, des conditions de travail, des droits syndicaux, une protection sociale, et ainsi de suite, différents. Dans l'UE, la libre prestation de services exacerbe cette inégalité de traitement par le paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine, l'impossibilité d'appliquer les conventions collectives d'entreprise et la portée limitée de la clause d'égalité de la directive sur le détachement des travailleurs. Enfin, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les entreprises jouissent pleinement de la possibilité de choisir le pays qui offre les conditions de travail les plus avantageuses (c'est-à-dire les moins chères).
4. La sous-traitance **fragmente les communautés de travailleurs** et entrave l'organisation des travailleurs, car les travailleurs impliqués dans la chaîne de sous-traitance ont des employeurs différents, des conventions collectives différentes et, parfois, une législation nationale différente. Par conséquent, les droits collectifs dont bénéficient les travailleurs sont souvent divergents, surtout dans les cas transnationaux. Dans ces derniers, ainsi que dans les chaînes qui impliquent des travailleurs immigrés, les interactions entre les travailleurs sont également empêchées par les barrières linguistiques et les stéréotypes racistes parfois promus par la direction de l'entreprise¹². La fragmentation du processus de production entre plusieurs entreprises peut empêcher d'atteindre les seuils nécessaires à la création de représentants des travailleurs dans l'entreprise ou dans l'institution.
5. La sous-traitance rend les contrôles des **inspecteurs du travail** plus difficiles. La complexité de la chaîne de sous-traitance fait qu'il est difficile de détecter les entreprises impliquées et leurs relations les unes avec les autres. Les inspecteurs du travail peinent à déterminer les employeurs au sein de la chaîne, les conditions de travail appliquées ou le respect de la réglementation du travail. Par conséquent, à l'heure où le nombre d'inspecteurs du travail diminue dans de nombreux États en raison des restrictions budgétaires publiques¹³, leur travail est devenu plus complexe et plus long. Parfois, les inspections nécessitent l'intervention de différentes autorités nationales ou la coopération transnationale entre les États membres. Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, il est souvent impossible d'effectuer des inspections efficaces, en raison du faible nombre d'inspecteurs du travail dans certains pays hors de l'UE.

⁹ Cette expression a été utilisée par Riesco Sanz 2021, p. 62.

¹⁰ Cette expression a été utilisée par Riesco Sanz 2021, p. 62.

¹¹ L'article 3.1 de la directive 96/71 (telle que modifiée par la directive 2018/957) énumère les cas dans lesquels l'État d'accueil (c'est-à-dire l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté) peut imposer au prestataire de services de respecter sa législation.

¹² Voir récemment TUC, Still Riggid. Racism in the UK Labour Market 2022, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2022-08/RacismInTheUKLabourMarket.pdf>

¹³ <https://www.etic.org/fr/pressrelease/limportante-diminution-du-nombre-dinspections-du-travail-accroît-les-risques-covid>

En raison de ces cinq principaux effets de la sous-traitance sur la main-d'œuvre, les entreprises qui sous-traitent obtiennent des avantages concurrentiels importants et, par conséquent, de nombreux concurrents finissent par imiter le modèle de sous-traitance. En outre, le premier niveau de sous-traitance décide souvent de sous-traiter à son tour la totalité ou une partie de l'activité, afin de bénéficier de la même stratégie de réduction des coûts¹⁴ ; par conséquent, les travailleurs employés par le dernier niveau de sous-traitance sont généralement ceux qui subissent les pires conditions de travail.

De nombreuses études démontrent que la sous-traitance n'est pas une solution temporaire pour faire face à des situations de marché spécifiques ou pour effectuer des tâches qui ne font pas partie de l'activité principale de l'entreprise¹⁵. La sous-traitance peut concerner la **quasi-totalité du processus de production** et il s'agit souvent d'une histoire sans fin : même lorsque les inspecteurs du travail ou les syndicats interviennent pour dénoncer des violations des droits des travailleurs ou d'autres infractions graves, la sous-traitance ne s'arrête pas là et est simplement adaptée afin de résister aux contrôles¹⁶.

2. LA FORME ILLÉGALE DE L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS ET DU DUMPING SOCIAL DANS LA SOUS-TRAITANCE

L'exploitation des travailleurs et le dumping social dans les chaînes de sous-traitance peuvent prendre diverses formes, dont certaines sont illégales. En raison de leur manque de responsabilité, les clients et les contractants surveillent rarement les violations des droits des travailleurs qui ont lieu dans leurs chaînes de sous-traitance et qui, dans certains cas, donnent lieu à des délits graves¹⁷. Lorsque ces violations deviennent monnaie courante, il peut s'ensuivre une **normalisation des abus sur les travailleurs**¹⁸. Dans ces circonstances, les travailleurs ne perçoivent plus l'existence de ces abus, car ceux-ci sont ancrés dans le secteur et considérés comme partie intégrante des conditions de travail normales¹⁹. Par conséquent, les travailleurs ne se battent pas pour défendre leurs droits.

L'**absence de plaintes des travailleurs** a été détectée dans plusieurs études sur la sous-traitance²⁰. Cela affecte en particulier les **ressortissants de pays tiers** qui ont souvent peur de se plaindre de violations sur le lieu de travail au risque de perdre leur contrat de travail et, par conséquent, leur permis de travail. La situation des ressortissants de pays tiers sans permis de travail est encore plus précaire, car ils risquent également des sanctions à cause des règles sur l'immigration, notamment le retour forcé dans leur pays d'origine, s'ils font part de leurs préoccupations concernant des violations des droits des travailleurs.

14 Voir, par exemple, l'affaire Rive Gauche, décrite plus en détail dans Borelli, Frosecchi, Guaman, Loffredo, Orlandini, Riesco Sanz 2021.

15 Voir l'affaire Italpizza, décrite plus en détail dans Borelli, Frosecchi, Guaman, Loffredo, Orlandini, Riesco Sanz 2021.

16 Voir, par exemple, ce qui s'est passé en Espagne après les contrôles des fausses coopératives dans le secteur de la production de viande : Borelli, Dueñas 2022.

17 Davies, Ollus 2019, p. 87.

18 Voir Nations Unies 2019.

19 Certains chercheurs ont parlé d'« abus quotidiens » : « Les travailleurs qui subissent des abus quotidiens se considèrent rarement comme des victimes ayant besoin d'être secourues, mais leur capacité à défendre leurs intérêts tend à être fortement limitée » (Quirk, Robinson, Thibos 2020, p. 7).

20 Voir l'affaire Italpizza, décrite plus en détail dans le dossier pour la CES, La garantie des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. Études de cas, https://www.etic.org/sites/default/files/2021-10/Securing%20workers%20rights_FR_LR.pdf

Traite d'êtres humains chez Borealis à Anvers

En juillet 2022, sur un grand chantier de l'entreprise chimique Borealis à Anvers, les inspecteurs du travail belges ont trouvé 55 hommes d'origine philippine et bangladaise qui recevaient un salaire mensuel d'à peine 650 € pour six jours de travail par semaine. Ces travailleurs étaient logés dans des conditions atroces et se trouvaient en Belgique de manière illégale, puisque leur permis de travail avait expiré.

Borealis a déclaré que ces hommes n'étaient pas ses employés, mais ceux d'un contractant. Borealis a poursuivi en déclarant qu'elle exigeait une transparence absolue de la part des contractants et des sous-traitants. Cependant, les inspecteurs ont découvert que Borealis était depuis un certain temps bien au courant de ces abus.

Pendant l'enquête, environ 40 soudeurs et poseurs de tuyaux turcs et roumains ont pris la place des 55 travailleurs bangladais et philippins. Les nouveaux employés étaient logés dans les mêmes conditions médiocres et travaillaient pour le même contractant.

Au cours de l'enquête, 138 travailleurs ont été reconnus victimes de traite des êtres humains, mais seuls 55 d'entre eux ont reçu un permis de séjour ²¹.

L'affaire Borealis est l'un des nombreux cas d'exploitation grave de travailleurs récemment détectés en Belgique ²². En effet, selon le dernier indice global de l'esclavage (Global Slavery Index), en 2018, le nombre de victimes d'esclavage moderne en Belgique était estimé à 23 000. En 2016, cet indice pour la Belgique s'élevait déjà à 2 000 personnes.

De nombreux travailleurs sont dissuadés de poursuivre leur employeur (et l'entreprise ou le contractant principal) en raison du **coût et de la durée des procédures judiciaires**, et c'est particulièrement le cas dans les chaînes de sous-traitance transnationales. Par conséquent, les travailleurs peuvent se résigner à accepter un certain degré de violation des droits afin de conserver leur emploi et de ne pas perdre leur salaire, qui, dans le cas de travailleurs détachés ou de ressortissants de pays tiers, est généralement plus élevé que dans leur pays d'origine.

Lorsque l'exploitation atteint un tel degré, des manifestations notables sont organisées pour dénoncer les violations des droits en question ²³. Les inspecteurs du travail, les syndicats et d'autres autorités publiques interviennent généralement pour contrôler la situation. Parfois, afin d'éviter une mauvaise publicité, l'entreprise ou le contractant principal sont disposés à satisfaire les demandes des travailleurs mais, au bout du compte, la sous-traitance continue telle une histoire sans fin.

²¹ <https://www.pzc.nl/antwerpen/vakbonden-oplossing-nodig-voor-humanitaire-noodsituatie-slachtoffers-borealis-site-a7d3be2d/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

²² On citera d'autres exemples comme l'affaire Rive Gauche (décrite plus en détail dans Borelli, Frosecchi, Guaman, Loffredo, Orlandini, Riesco Sanz 2021) et l'affaire d'Anvers, décrite plus en détail sur le site de la FETBB, Enough is enough. Safe and healthy workplaces for all workers, <https://www.efbww.eu/stream/f30dd363-0233-45c8-a6f0-438623e9cfc7>

²³ Voir les affaires Rive Gauche et Itaipizza, décrites plus en détail dans Borelli, Frosecchi, Guaman, Loffredo, Orlandini, Riesco Sanz 2021.

L'affaire Rive Gauche

En avril 2016, sur un chantier de construction à Charleroi, sept travailleurs égyptiens sont montés au sommet d'une grue et ont menacé de sauter si leurs salaires n'étaient pas versés. Alertés par les syndicats et par les médias, les inspecteurs du travail sont arrivés immédiatement pour bloquer le chantier. Ces travailleurs étaient employés par un sous-traitant italien qui avait créé une constellation d'entreprises afin de fournir de la main-d'œuvre au contractant principal, Valens-Duchene. Afin d'éviter toute mauvaise publicité, Valens-Duchene est intervenu et a payé, le jour même, les sept Égyptiens montés sur la grue et deux de leurs collègues qui avaient organisé la protestation.

Le succès des Égyptiens a encouragé d'autres travailleurs à protester. Le lendemain, de nombreux autres travailleurs se sont adressés à l'inspection du travail belge pour lui faire savoir qu'ils n'avaient pas été payés depuis plusieurs mois. En quelques semaines, 423 787 euros ont été versés aux ouvriers.

Immédiatement après ces protestations, Valens-Duchene a décidé de rompre le contrat avec le sous-traitant italien afin d'éviter toute responsabilité conjointe pour le paiement des rémunérations, et a sous-traité les travaux de construction à une autre société française qui a ensuite sous-traité à des sociétés portugaises et roumaines.

DES POLITIQUES EUROPÉENNES AFIN DE CRÉER DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES DANS LES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCE

1. LES FORMES LÉGALES DE L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS ET DU DUMPING SOCIAL DANS LA SOUS-TRAITANCE

Dans ce rapport, nous nous concentrons principalement sur les **formes légales d'exploitation des travailleurs et du dumping social, afin de démontrer qu'elles se produisent plus à dessein que par accident. Bien souvent, les législateurs facilitent délibérément les formes de sous-traitance, en dépit de leur impact négatif sur le travail.**

Quelques exemples tirés de la législation européenne :

- L'obligation pour les États membres d'enregistrer une société, sans autres contrôles que ceux autorisés par la directive 2019/1151 sur l'utilisation d'outils et de processus numériques en droit des sociétés, et la possibilité pour les États membres d'opter pour la théorie de l'incorporation. Par conséquent, les entrepreneurs peuvent facilement créer des sociétés (réelles ou fictives) dans l'État qui offre les conditions fiscales, économiques et sociales les plus favorables, et décider ensuite de localiser leur production ou de fournir leurs biens et services à l'étranger ;
- La libéralisation de plusieurs secteurs du marché, tels que les secteurs aérien et routier, qui a fortement accru la concurrence entre les entreprises. Les conséquences négatives de la libéralisation sur les conditions de travail ont été prouvées par de nombreuses actions syndicales contre le modèle économique de Ryanair, dont certaines se sont terminées devant la Cour de justice de l'Union européenne (Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), 14.9.2017, C-168/16, Nogueira). Il convient également de souligner qu'à plusieurs reprises, la CJUE a soutenu la concurrence en tant que principe fondamental de l'UE, jugeant de nombreuses formes de régulation du marché comme étant incompatibles avec le droit européen. Par exemple, elle a jugé qu'une réglementation nationale « en vertu de laquelle le prix des services de transport de marchandises par route pour le compte d'autrui ne peut être inférieur à des coûts minimaux d'exploitation, lesquels sont fixés par un organisme composé principalement de représentants des opérateurs économiques concernés » était incompatible avec le droit européen (CJUE, 4.9.2014, affaires jointes C-184/13 à C-187/13, C-194/13, C-195/13 et C-208/13, API) ;
- La surestimation des libertés économiques et l'application stricte du principe de proportionnalité qui en découle pour justifier toute limite à ces libertés. En ce qui concerne les marchés publics, par exemple, la CJUE a considéré qu'une loi nationale qui limite à 30 % la part du contrat que le soumissionnaire est autorisé à sous-traiter à des tiers était incompatible avec la directive 2014/24 (CJUE, 26.9.2019, C-63/18, Vitali). Selon la CJUE, une telle loi nationale « proscriit de manière générale et abstraite le recours à la sous-traitance qui excède un pourcentage fixe du marché public concerné, de sorte que cette interdiction s'applique quels que soient le secteur économique concerné par le marché en cause, la nature des travaux ou l'identité des sous-traitants. Par ailleurs, une telle interdiction générale ne laisse pas de place à une appréciation au cas par cas par l'entité adjudicatrice » (§ 40).

Dans toutes ces situations, les co-législateurs européens et la CJUE ont choisi de défendre et d'augmenter les profits générés par la sous-traitance et ses stratégies de réduction des coûts au lieu de garantir des conditions de vie et de travail décentes aux travailleurs impliqués dans ces chaînes ²⁴.

D'autre part, les politiques visant à autoriser plusieurs formes de travail précaire et ultra-précaire ont augmenté le nombre de personnes vulnérables qui doivent travailler pour n'importe quel salaire et dans n'importe quelles circonstances. En outre, dans de nombreux cas, les politiques migratoires lient le permis de travail au contrat de travail ou créent des procédures lourdes qui rendent l'obtention d'un permis de travail irréaliste, ce qui contraint les travailleurs migrants à des pratiques d'exploitation, dont l'esclavage moderne ²⁵.

Sur les marchés mondialisés, les formes légales d'exploitation des travailleurs découlent également de la politique de concurrence entre les États. Soucieux d'offrir les meilleures conditions pour attirer les entreprises, certains pays compriment les droits des travailleurs et la protection sociale, en affaiblissant parfois délibérément le système national de relations industrielles ²⁶ ou en abaissant les cotisations de sécurité sociale ²⁷. Dans la zone euro, cet effet est exacerbé par l'impossibilité d'adapter le taux de change et par les contraintes rigides imposées au budget public.

Par conséquent, les mesures d'application visant à renforcer le nombre et l'efficacité des inspections, à promouvoir la coopération entre les différentes autorités publiques au niveau national et européen, à faciliter l'accès à la justice et à mettre en place des recours et des sanctions efficaces ²⁸, sont certes nécessaires mais ne peuvent constituer la seule solution pour améliorer les conditions de vie et de travail indécentes actuellement engendrées par la sous-traitance.

2. MESURES VISANT À LUTTER CONTRE LES FORMES LÉGALES D'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS ET DE DUMPING SOCIAL

Les mesures visant à garantir des conditions de vie et de travail décentes aux travailleurs impliqués dans les chaînes de sous-traitance comprennent : la limitation de la longueur et des niveaux des chaînes de sous-traitance ; la promotion d'une responsabilité conjointe et solidaire totale ; le renforcement de la stabilité du travail ; la garantie de l'égalité de traitement des travailleurs ; le soutien aux syndicats et aux représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance.

Avant de commencer notre analyse, nous devons souligner qu'il manque actuellement une loi européenne spécifique sur les conditions de vie et de travail dans les chaînes de sous-traitance. Les quelques règles existantes sont réparties entre différentes directives européennes et se sont avérées insuffisantes dans la lutte contre les formes légales et illégales répandues d'exploitation des travailleurs et de dumping social dans les chaînes de sous-traitance. Il est donc primordial d'adopter une **réglementation européenne sur le travail décent dans les chaînes de sous-traitance**. Cette réglementation devrait s'appuyer sur des solutions mises en œuvre aux niveaux national, européen et international, très souvent à la suite d'urgences et de scandales ²⁹. En aucun cas une réglementation européenne ne doit affecter et diminuer ces normes.

²⁴ Sur ce point, voir également Bellavista 2022, p. 4.

²⁵ Selon Hyman (2021, p. 176), « l'esclavage moderne n'est pas une aberration mais fait plutôt partie intégrante des modèles économiques contemporains ». De plus, « le travail forcé n'est pas simplement le résultat d'activités privées (illicites) ; les États doivent être considérés comme des acteurs qui jouent un rôle occasionnel dans la mise en place des conditions qui l'engendrent ».

²⁶ Les systèmes de négociation collective ont été profondément affectés par les mesures d'austérité imposées pendant la crise financière de 2008 (Pecinovskiy 2022). Ne pouvant pas dévaluer leur monnaie, certains États membres ont été obligés de décentraliser leur système de négociation collective afin de réduire le coût des services fournis et des biens produits sur leur territoire.

²⁷ Le cas le plus préoccupant est celui de la Roumanie où les travailleurs doivent payer entièrement leurs cotisations sociales (<https://www.wtco.com/en-NZ/Insights/2017/11/romania-social-security-funding-shifts-to-employees>).

²⁸ Voir Parlement européen, résolution du 25 novembre 2021 sur l'introduction d'un passeport européen de sécurité sociale pour améliorer la mise en application numérique des droits de sécurité sociale et d'une mobilité équitable (2021/2620(RSP)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021P0473&from=IT>

²⁹ Comme le rapportent Thomas et Anner (2022), ce n'est qu'après la tragédie du Rana Plaza que la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail a reconnu que des « orientations, programmes, mesures, initiatives ou normes [de l'OIT] sont nécessaires pour promouvoir le travail décent et/ou faciliter la réduction des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » (OIT, Rapport de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Résolution et conclusions proposées à la Conférence pour adoption, 2016).

Dans les paragraphes suivants, nous indiquerons que les cinq principaux objectifs visant à créer des conditions de vie et de travail décentes pour les travailleurs impliqués dans les chaînes de sous-traitance peuvent être aussi partiellement atteints en améliorant le cadre juridique européen existant.

3. LIMITER LA LONGUEUR ET LES NIVEAUX DES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCES

L'un des principaux effets de la sous-traitance sur la main-d'œuvre est le manque de responsabilité des entreprises situées au sommet de la chaîne. Par conséquent, des mesures visant à **reconstruire le lien entre pouvoir et profits d'une part, et risques et responsabilités d'autre part**, sont nécessaires. Parmi celles-ci, les plus efficaces sont celles qui limitent la possibilité de sous-traiter ou qui raccourcissent la longueur de la chaîne de sous-traitance³⁰. Le raccourcissement des chaînes d'approvisionnement a été demandé par la Conférence sur l'avenir de l'Europe, en particulier pour le secteur agroalimentaire³¹. Des exemples de ces mesures sont présents tant dans le droit européen que dans le droit national.

Tout d'abord, il convient de rappeler l'article 5.1 de la directive 91/383/CEE concernant la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. Selon cet article, les États membres peuvent interdire qu'il soit fait appel aux travailleurs intérimaires « pour certains travaux particulièrement dangereux pour la sécurité ou la santé de ces travailleurs, définis par la législation nationale, et notamment pour certains travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale définie par la législation nationale. »

À cette occasion, l'Espagne a interdit le travail intérimaire dans le cas d'activités à haut risque³². Dans le secteur espagnol de la construction, la sous-traitance est limitée à trois niveaux (sauf dans des cas particuliers) et est interdite aux indépendants ou aux entreprises qui fournissent principalement des travailleurs (c'est-à-dire que ces entreprises n'ont pas le droit de sous-traiter à leur tour les travaux qui leur ont été confiés)³³.

En Allemagne, après de graves épidémies de COVID-19 dans des abattoirs, la loi de 2020 sur l'inspection de la sécurité et de la santé au travail (Occupational Safety and Health Inspection Act) a été promulguée. Selon cette législation, la sous-traitance, ainsi que le travail intérimaire, est interdite pour les entreprises allemandes de plus de 50 employés, pour les travaux d'abattage, de découpe et de désossage³⁴. Il convient de mentionner que les lois espagnole et allemande sont toutes deux issues de la mobilisation des syndicats³⁵ et des partis de gauche³⁶, suite à de graves violations des droits des travailleurs, respectivement dans les secteurs de la construction et de la viande.

Il convient également de rappeler que les directives sur les appels d'offres publics autorisent d'autres limitations de la sous-traitance, telles que : l'interdiction de sous-traiter l'intégralité de l'exécution du marché public (comme en France et en Italie) ; l'obligation pour le titulaire du contrat d'exécuter certaines tâches essentielles (comme en France, en Allemagne et en Italie) ; la possibilité de ne sous-traiter que les services identifiés par les pouvoirs adjudicateurs (comme en Italie) ; et l'interdiction pour un sous-traitant de sous-traiter à son tour (comme en Italie)³⁷.

De la jurisprudence de la CJUE en matière de marchés publics, nous pouvons déduire que la sous-traitance peut être interdite ou limitée dans la mesure où le principe de proportionnalité est respecté, ce qui signifie que la limitation ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre un intérêt légitime (Cour de justice de l'Union européenne, 30 janvier 2020, C-395/18, Tim s.p.a. § 45). Ces intérêts légitimes comprennent la promotion de la légalité et de la transparence, la lutte contre la corruption et les organisations criminelles, le respect du droit environnemental, social et du travail (comme l'exige l'article 18 de la directive 2014/24) et la garantie de conditions de vie et de travail décentes.

30 Les conclusions du Conseil sur l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles (9 octobre 2020) suggèrent d'introduire « des limites dans les chaînes de sous-traitance ainsi qu'au niveau des responsabilités solidaires ».

31 Conférence sur l'avenir de l'Europe, RAPPORT SUR LES RÉSULTATS FINAUX, 2022, p. 47, 144 et 253.

32 Article 8 de la loi n° 14/1994.

33 Article 5.2 de la loi 32/2006.

34 Erol, Schulten 2021.

35 Pour le cas de l'Allemagne, voir <https://www.righttofoodandnutrition.org/worker-unions-campaign-leads-passage-law-vs-subcontracting-germanys-pandemic-hit-meat-industry>

36 Pour l'Espagne, voir Borelli, Dueñas 2022 et Riesco Sanz 2021.

37 Borelli, Castelli, Gualandi, Recchia, Schulten 2021.

Comme déjà mentionné (Partie I, § 3), la CJUE a tendance à surestimer l'importance des libertés économiques et à appliquer strictement le principe de proportionnalité, sans tenir compte du fait que, dans certaines circonstances (comme dans les chaînes de sous-traitance), les contrôles ex post sont très lourds et que seules des limites ex ante peuvent garantir efficacement le respect des intérêts légitimes susmentionnés.

Dans son guide *Acheter social - un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale*, la Commission européenne a fourni certaines indications sur la manière d'appliquer le principe de proportionnalité afin d'appliquer les principes généraux des appels d'offres publics inscrits dans l'article 18 de la directive 2014/24. Toutefois, des explications supplémentaires prenant en considération le contexte spécifique dans lequel les mesures nationales ont été adoptées sont nécessaires pour laisser la décision finale sur leur proportionnalité à l'appréciation des juges nationaux.

D'autres instruments qui peuvent contribuer à limiter la sous-traitance sont les **listes blanches ou les listes noires** de partenaires commerciaux fiables/peu fiables. Par exemple, la législation espagnole oblige les entreprises opérant en tant que contractants ou sous-traitants dans le secteur de la construction à s'inscrire au Registre des entreprises accréditées. Les conditions obligatoires pour l'inscription sont les suivantes : le fait que l'entreprise de construction dispose d'une véritable organisation productive pour exercer son activité économique et qu'elle exerce directement les pouvoirs d'organisation et de direction sur le travail effectué par ses travailleurs ; l'emploi d'au moins 30 % de salariés avec un contrat permanent ; et le respect de toutes les obligations en matière de santé et de sécurité ³⁸.

Les règles relatives aux motifs d'exclusion sont également présentes dans les directives sur les appels d'offres publics (art. 57 de la directive 2014/24). Sur ce point, la législation française est très intéressante, car elle permet aux pouvoirs adjudicateurs d'exclure les soumissionnaires qui n'ont pas respecté l'obligation de négocier avec les syndicats prévue par le Code du travail. Alors que la législation italienne énumère parmi les motifs d'exclusion l'infraction grave au droit de la santé et de la sécurité et applique ces exclusions aux sous-traitants ³⁹.

Le principal problème des listes blanches/noires est qu'elles nécessitent des informations détaillées sur les entreprises opérant dans l'UE (par exemple sur les mesures disciplinaires ou administratives, les sanctions pénales, les décisions concernant les pratiques frauduleuses, l'insolvabilité, la faillite) et un système d'échange de données qui fonctionne correctement, deux exigences qui sont actuellement défaut et qui devraient être fortement encouragées par l'Autorité européenne du travail.

Dans certains cas, la certification ex ante pourrait entraver les inspections du travail et empêcher l'accès des travailleurs à la justice. Par exemple, l'article 4.7 de la proposition de règlement visant à interdire les produits fabriqués par le biais de travail forcé sur le marché de l'Union (COM(2022)453) empêche toute enquête lorsque des obligations de vigilance en matière de travail forcé sont appliquées. Les connexions entre les certifications ex ante et les inspections du travail ou l'accès à la justice doivent être évitées, car une entreprise peut de toute façon commettre des abus après avoir été certifiée.

D'autres règles utiles permettent d'accroître la **transparence** de la chaîne de sous-traitance. La législation européenne exploite de plus en plus ces mesures, comme le prouve la possibilité, pour les États membres, d'imposer une déclaration préalable en cas de détachement (article 9 de la directive 2014/67/UE).

Le nouvel article 19 bis de la directive 2013/34, modifié par la directive sur le rapport de durabilité des entreprises, oblige les entreprises entrant dans son champ d'application à publier un rapport de durabilité contenant « des informations sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise, y compris ses propres opérations, ses produits et services, ses relations d'affaires et sa chaîne d'approvisionnement » (voir également les considérants 27 et 29 et l'article 29 bis sur le rapport de durabilité consolidé) ⁴⁰.

³⁸ Article 4 de la loi 32/2006. Pour de plus amples informations, voir Romero-Barriuso, Villena-Escribano, de las Nieves González-García, Segarra-Cañameres 2019. Sur les critères de sélection dans le secteur de la construction, voir également OIT, Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans la construction, Partie I, point 2.5, Genève 2022.

³⁹ Borelli, Castelli, Gualandi, Recchia, Schulten 2021.

⁴⁰ Une règle plus faible a été établie par le considérant 6 de la directive 2014/95/UE sur les rapports non financiers ; voir, par analogie, Orientations de la Commission concernant la communication d'informations non financières (méthodologie applicable à la communication des informations non financières) (2017/C 215/01), p. 11 et p. 12).

L'affaire AFMB

AFMB est une société chypriote qui a signé plusieurs accords avec des entreprises de transport établies aux Pays-Bas, aux termes desquels AFMB a pris en charge la gestion des poids lourds exploités par ces entreprises dans le cadre de leurs activités, pour le compte et aux risques de ces entreprises. AFMB a également conclu des contrats de travail avec des chauffeurs de poids lourds internationaux résidant aux Pays-Bas. Selon les termes de ces contrats, AFMB était désignée comme l'employeur de ces travailleurs et le droit du travail chypriote était déclaré applicable. Avant la conclusion de ces contrats de travail, les chauffeurs routiers internationaux longue distance concernés n'avaient jamais vécu ni travaillé à Chypre. Lors de l'exécution de ces contrats, ils ont continué à vivre aux Pays-Bas et à travailler, pour le compte des entreprises de transport néerlandaises. En outre, certains de ces chauffeurs avaient auparavant été employés par ces entreprises.

En raison du désaccord entre les institutions de sécurité sociale chypriote et néerlandaise sur la loi applicable, l'affaire a été envoyée devant la Cour européenne de justice. La Cour a estimé que pour

identifier l'employeur, les institutions de sécurité sociale doivent tenir compte « non pas seulement des informations formellement contenues dans le contrat de travail mais également de la manière dont les obligations incombant tant au travailleur qu'à l'entreprise en question sont exécutées en pratique dans le cadre de ce contrat. Ainsi, quel que soit le libellé des documents contractuels, il y a lieu d'identifier l'entité sous l'autorité effective de laquelle est placé le travailleur, à laquelle incombe, dans les faits, la charge salariale correspondante et qui dispose du pouvoir effectif de licencier ce travailleur. » (§ 61). Si une interprétation des notions employées « ne tenait pas compte de la situation objective du travailleur salarié mais était fondée uniquement sur des considérations formelles, telles que la conclusion d'un contrat de travail », les employeurs devraient « faire usage de montages purement artificiels afin d'utiliser la réglementation de l'Union dans le seul but de tirer avantage des différences existant entre les régimes nationaux. En particulier, un tel usage de cette réglementation risquerait d'exercer une pression vers le bas sur les systèmes de sécurité sociale des États membres et éventuellement, en fin de compte, sur le niveau de protection offert par ceux-ci » (§ 66 et 69).

La publication des entreprises appartenant à une chaîne d'approvisionnement est une exigence fondamentale de tout processus de vigilance. C'est pourquoi, dans la proposition de la Commission européenne relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDD), il devrait être précisé que, dans le cadre de son obligation de vigilance, la société principale doit fournir la liste complète de ses fournisseurs et sera sanctionnée si elle ne respecte pas cette obligation.

Les devoirs de l'employeur en matière de coopération et de coordination des travailleurs partageant un lieu de travail en matière de protection et de prévention des risques professionnels (article 6.4 de la directive 89/391) doivent être respectés, indépendamment de la connaissance qu'a l'employeur des entreprises présentes sur le lieu de travail. Par conséquent, le fait qu'un employeur ne soit pas au courant de la présence d'une entreprise particulière sur le lieu de travail constitue, en soi, une violation de l'obligation de coopération et de coordination établie par l'article 6.4 de la directive 89/391.

Pour faire respecter la réglementation en matière de santé et de sécurité, la loi espagnole oblige les contractants et les sous-traitants du secteur de la construction à tenir un registre où doivent être consignés tous les accords de sous-traitance ⁴¹.

Dans la législation sur les appels d'offres publics, l'article 71.5 de la directive 2014/24 oblige le pouvoir adjudicateur à « exiger du contractant principal qu'il lui indique le nom, les coordonnées et les représentants légaux de ses sous-traitants ». En outre, pendant la durée du contrat, le pouvoir adjudicateur doit exiger du contractant principal qu'il notifie toute modification de ces informations. Lors de la mise en œuvre de cette règle, le législateur français a précisé que le titulaire du contrat n'est autorisé à sous-traiter que s'il a obtenu l'acceptation par le pouvoir adjudicateur de la liste des sous-traitants ⁴².

⁴¹ Article 8 de la loi n° 32/2006.

⁴² Borelli, Castelli, Gualandi, Recchia, Schulten 2021.

Comme déjà mentionné, les règles de transparence sont fondamentales pour comprendre pleinement la structure d'une chaîne de sous-traitance, condition dont dépend l'efficacité de tout droit des travailleurs. Par conséquent, la violation des règles de transparence doit être sévèrement punie : sinon, les entreprises risquent de préférer rester « opaques », entravant ainsi l'exercice des droits syndicaux et des travailleurs.

4. PROMOUVOIR UNE RESPONSABILITÉ CONJOINTE ET SOLIDAIRE TOTALE

Dans certains cas de sous-traitance, les entreprises exercent pleinement les fonctions d'employeurs sans assumer aucune des obligations et responsabilités que ledit statut implique.

L'affaire Italpizza

Italpizza est une entreprise basée en Émilie-Romagne (Italie) qui produit des pizzas surgelées. L'ensemble du cycle de production de l'entreprise a été externalisé, tout comme le conditionnement, la logistique et le nettoyage. Néanmoins, l'entreprise principale exerçait un pouvoir considérable sur ses sous-traitants qui étaient souvent poussés à enfreindre la réglementation du travail en matière de temps de travail, de santé et de sécurité au travail, de salaires, etc. afin de pouvoir satisfaire aux conditions imposées par Italpizza.

En juillet 2019, après plusieurs mois de protestation, les syndicats ont réussi à signer un accord obligeant l'entreprise à internaliser la majorité des travailleurs d'ici le 1er janvier 2022. Alors que ce processus d'internalisation était en cours, plusieurs syndicalistes ont été accusés dans un procès pénal pour avoir mené des piquets de grève et pourraient être contraints de compenser les dommages subis par Italpizza pendant les manifestations ⁴³.

La mise à disposition de travailleurs est interdite par de nombreux États, ainsi que par certaines réglementations européennes qui donnent une définition substantielle de l'employeur⁴⁴, le définissant comme la personne qui exerce le pouvoir de diriger et de contrôler les travailleurs et d'organiser le processus de production ; par conséquent, quiconque exploite les activités des travailleurs doit être responsable des obligations liées au contrat de travail.

⁴³ <https://www.modenatoday.it/cronaca/rinvio-giudizio-processo-sciopero-italpizza-3-ottobre-2022.html>

⁴⁴ La définition substantielle de l'employeur est également liée au principe de la primauté du fait selon lequel « la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation » (considérant n° 21 de la Directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE).

L'interdiction de la mise à disposition de travailleurs n'empêche pas la création de **sociétés boîtes aux lettres** (c'est-à-dire des sociétés qui n'exercent aucune activité économique, mais qui sont créées afin de mettre en place des stratégies de réduction des coûts) qui sont souvent présentes dans les chaînes de sous-traitance ⁴⁵. En revanche, elle empêche que ces sociétés fictives soient qualifiées d'employeurs.

La définition substantielle de l'employeur permet de reconstruire le lien entre pouvoir et profit d'une part, et risques et responsabilités d'autre part, puisqu'elle impose les obligations de l'employeur à la personne qui exerce le pouvoir de diriger et de contrôler les travailleurs et d'organiser le processus de production. Un résultat très similaire est atteint grâce aux règles sur la responsabilité conjointe et solidaire ⁴⁶.

Ces règles ont été récemment introduites au niveau national et européen, afin de remédier à certains des effets les plus négatifs de la fragmentation du cycle de production. Chaque règle peut garantir des droits différents, avoir une portée différente, invoquer la responsabilité de la chaîne ou limiter la responsabilité à l'entreprise principale, et peut exiger la preuve de la négligence de l'entreprise.

Les règles relatives à la responsabilité conjointe et solidaire répondent à trois objectifs importants :

- Tout d'abord, elles empêchent les entreprises de sous-traiter à des partenaires commerciaux peu fiables et les incitent à surveiller constamment la chaîne de sous-traitance (*fonction préventive*). Lorsque la responsabilité conjointe s'applique à toutes les entreprises impliquées dans la chaîne de sous-traitance, c'est-à-dire la responsabilité totale de la chaîne, l'effet est amplifié, car toutes les entreprises sont incitées à contrôler le respect des droits des travailleurs par tous les prestataires de services.
- Deuxièmement, ces règles rendent la ou les personnes qui profitent des activités réalisées par les travailleurs impliqués dans la chaîne de sous-traitance responsables des violations commises (*fonction dissuasive*) ⁴⁷;

- Troisièmement, elles permettent aux travailleurs de s'adresser à l'entreprise principale et au(x) contractant(s), au cas où leur employeur ne remplirait pas ses obligations (fonction de garantie). Cet objectif est particulièrement important dans les cas de faillite ou de fermeture d'entreprise qui se produisent très souvent dans les chaînes de sous-traitance.

Pour être efficace, la responsabilité conjointe et solidaire doit concerner l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. Une étude récente pour le Parlement européen a, par exemple, prouvé que lorsque la responsabilité conjointe et solidaire directe, établie par l'article 12 de la directive 2014/67, est limitée à un seul maillon de la chaîne, il est relativement facile de contourner cette responsabilité en insérant une société boîte aux lettres ⁴⁸.

⁴⁵ Voir Birkmose, Neville, Engsig Sørensen 2019.

⁴⁶ Voir Parlement européen, Rapport sur une Europe sociale forte pour des transitions justes (2020/2084(INI)), 24 novembre 2020, § 56. Voir également Howerzjil, van Hoek, 2011.

⁴⁷ Sur la responsabilité de l'entreprise qui profite des activités d'une autre entreprise, voir le projet Catala élaboré en France en 2005 : http://www.justice.gouv.fr/art_pix/RAPPORTCATALASEPTEMBRE2005.pdf

⁴⁸ Heinen, Müller, Kessler 2017.

Les règles relatives à la responsabilité conjointe et solidaire sont souvent édulcorées par des clauses d'exemption⁴⁹. Dans plusieurs cas, le respect des obligations de vigilance exonère le client et le ou les contractants de la responsabilité des risques générés par leurs activités économiques⁵⁰. Ce lien entre les obligations de vigilance et la responsabilité conjointe doit être évité ; la responsabilité conjointe ne doit pas être liée à la négligence de l'entreprise. En fait, les règles sur la responsabilité conjointe et solidaire visent à responsabiliser l'entreprise qui profite des services fournis par les contractants et les sous-traitants et à mieux garantir les droits des travailleurs et les obligations en matière de sécurité sociale. Ces deux fonctions sont totalement indépendantes du fait que l'entreprise ait ou non rempli ses obligations de vigilance sur la chaîne de sous-traitance.

En Allemagne, par exemple, le contractant est responsable en cas de défaut de paiement des salaires et des fonds sociaux, indépendamment de toute faute ou responsabilité (article 8 de l'*Arbeitnehmerentendegesetz*). Aucune clause dérogatoire n'est acceptée ; par conséquent, la responsabilité s'applique indépendamment de toute mesure préventive et même la vigilance la plus minutieuse ne saurait empêcher la responsabilité⁵¹.

La responsabilité conjointe stricte a également été appliquée par la CJUE lors de l'interprétation du droit communautaire de la concurrence. Selon le droit communautaire de la concurrence, lorsque la société mère et sa filiale forment une seule unité économique, c'est-à-dire lorsque cette dernière « ne détermine pas de façon autonome son comportement sur le marché, mais applique pour l'essentiel les instructions qui lui sont données par la société mère », le comportement d'une filiale peut être imputé à la société mère. Par conséquent, « cette société mère est considérée comme solidairement responsable avec les autres personnes juridiques constituant cette unité des infractions au droit de la concurrence. En effet, même si la société mère ne participe pas directement à l'infraction, elle exerce, dans une telle hypothèse, une influence déterminante sur les filiales qui ont participé à celle-ci » (10 septembre 2009, C-97/08, *Akzo Nobel e.a./Commission*, § 58 et 77).

La rupture des contrats et les arrangements contractuels peuvent également permettre d'échapper à la responsabilité solidaire, comme c'est le cas en Belgique et en France⁵². Ces clauses renforcent la position des entreprises principales puisqu'elles déplacent la charge des risques vers le bas de la chaîne de sous-traitance. De plus, compte tenu de la facilité de création d'une société (voir Partie I, § 3), en cas de rupture de contrat, un sous-traitant peut être facilement remplacé, ce qui fait des pratiques de sous-traitance une histoire sans fin. Pour ces raisons, tant les clauses de rupture que les garanties contractuelles actuellement présentes dans la proposition de la CSDD visant à écarter la responsabilité (article 22) devraient être éliminées ou strictement limitées.

Dans la législation sur les marchés publics, la responsabilité conjointe entre les sous-traitants et le contractant principal sert à garantir le respect des obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit international, européen et national ou les conventions collectives (art. 71.6 de la directive 2014/24). Les directives européennes permettent également aux États membres de prévoir des règles de responsabilité plus strictes (article 71.7 de la directive 2014/24).

Comme nous l'avons vu dans le cas du groupe d'entreprises, la responsabilité conjointe peut également découler de la théorie de remédiation du co-employeur, c'est-à-dire la théorie qui impute le comportement illicite de l'employeur à un autre sujet qui contrôle ou dirige le premier⁵³. Cette théorie peut également être exploitée « pour intégrer la complexité des modèles décisionnels des multinationales », de manière à attribuer le devoir d'information et de consultation à l'organe décisionnel au niveau multinational qui prend la décision économique et financière (Schömann 2012, p. IV-21).

49 Cremers, Houwerzijl 2019, p. 5.

50 Sur l'utilisation de l'obligation de vigilance pour exclure la responsabilité conjointe, voir l'article 12 de la directive 2014/67, l'article 17 de la directive 2014/36 et l'article 8 de la directive 2009/52.

51 Cremers, Houwerzijl 2019, p. 21.

52 En Belgique, une fois informés des violations des droits des travailleurs, le client et le(s) contractant(s) ont 14 jours pour mettre fin au contrat et éviter toute responsabilité conjointe. De même, la législation française permet au client et au(x) contractant(s) de mettre fin au(x) contrat(s) de sous-traitance, en évitant toute responsabilité conjointe, si le sous-traitant refuse de mettre fin à une infraction.

53 Au contraire, la théorie ex ante sur le co-employeur peut favoriser l'utilisation indiscriminée de la main-d'œuvre sans attribuer les obligations de l'employeur à toutes les entreprises impliquées.

5. RENFORCER LA STABILITÉ DU TRAVAIL

Comme nous l'avons souligné plus haut, la sous-traitance peut amener les employeurs à adopter une approche à la carte de leurs responsabilités envers les travailleurs. L'instabilité du travail est exacerbée par des clauses telles que la rupture de contrat et les garanties contractuelles qui permettent à l'entreprise principale et au(x) contractant(s) d'échapper à toute responsabilité en remplaçant leurs sous-traitants.

Pour éviter cette conséquence, des **mesures visant à garantir la continuité du contrat de travail**, telles que les clauses sociales dans les appels d'offres publics et la protection des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, devraient être appliquées.

Les clauses sociales visant à promouvoir la stabilité de l'emploi ont été largement débattues dans les législations italienne et espagnole sur les marchés publics⁵⁴. En Italie, les soumissionnaires sont tenus de joindre un « plan de réemploi » à leur offre (article 50 du décret législatif n° 50/2016). En Espagne, l'obligation de réemploi des travailleurs dans le cas où un nouveau contractant reprend le service ou le travail public n'existe que si elle est expressément établie par la loi ou par une convention collective obligatoire. Dans ces cas de figure, le nouveau contractant est responsable des salaires et des cotisations de sécurité sociale impayés dus aux travailleurs concernés.

Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, pour atténuer les mauvais comportements des détaillants, la Clean Clothes Campaign a appelé les marques à signer une garantie salariale. Il s'agit d'un engagement public visant à garantir que les travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement reçoivent le salaire qui leur est dû et à entamer des négociations pour créer un fonds afin que, en cas de réduction des effectifs, les travailleurs reçoivent les indemnités de licenciement auxquelles ils ont légalement droit. Une autre mesure de stabilité du travail qui mérite d'être soulignée est la déclaration commune adoptée le 15 mars 2021 par H&M et Industrial Global Union. Cette déclaration soutient la reprise de l'industrie mondiale du prêt-à-porter pendant la crise du Covid-19, par laquelle H&M s'engage à respecter toutes ses conditions de paiement et à renforcer la prévisibilité des commandes en réduisant les fluctuations mensuelles dans l'exécution des commandes.

⁵⁴ Borelli, Castelli, Gualandi, Recchia, Schulten 2021.

6. GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS

Comme mentionné dans la première partie, les travailleurs impliqués dans la chaîne de sous-traitance risquent d'être traités différemment⁵⁵. Toutes les clauses d'égalité de traitement fixent une norme minimale commune pour les travailleurs ayant des employeurs différents. Les clauses d'égalité de traitement peuvent être classées en quatre groupes :

- *Les clauses d'égalité de traitement strictes* visent à garantir au travailleur A (au minimum) les mêmes conditions qu'au travailleur B. Les clauses d'égalité de traitement strictes prescrivent de ne pas discriminer le travailleur A (employé par ALFA) par rapport au travailleur B (employé par BETA) ; en d'autres termes, le fait d'avoir un employeur différent ne doit pas être un motif de discrimination. Le champ d'application des clauses strictes d'égalité de traitement varie puisqu'il peut concerner les salaires, les conditions de travail, les protections sociales, etc. L'article 5.1 de la directive 2008/104, par exemple, oblige à garantir aux travailleurs intérimaires, pendant la durée de leur mission, au minimum les conditions de travail et d'emploi de base qui s'appliqueraient s'ils avaient été recrutés directement par cette entreprise pour occuper le même poste. En Italie, le législateur a récemment modifié la loi sur les marchés publics pour obliger les sous-traitants à accorder à leurs travailleurs des salaires et un traitement égaux à ceux qui auraient été garantis par le contractant principal (article 105.14 du décret législatif n° 50/2016) ;
- *Les clauses d'égalité de traitement liées à la convention collective*. Ces clauses obligent les sous-traitants à respecter la convention collective appliquée par le client ou le contractant. Dans ce cas également, le champ d'application des clauses peut varier puisqu'il peut s'agir de la convention collective du pays, de la convention collective de l'entreprise, de l'ensemble de la convention ou d'une partie de celle-ci, etc. Récemment, le législateur espagnol a imposé aux contractants et aux sous-traitants le respect de la convention collective nationale appliquée par l'entreprise principale⁵⁶;

Le cas de l'industrie de la viande espagnole

L'Espagne est le plus grand producteur de porcs de l'UE, un secteur en constante augmentation cette dernière décennie et les pratiques de sous-traitance y sont très répandues. Les entreprises qui font office de sous-traitants dans le secteur de la viande se caractérisent par des formes et des statuts juridiques différents, dont beaucoup sont de fausses coopératives de travail où les travailleurs sont considérés comme des indépendants. Par conséquent, les conventions collectives, ainsi que le droit du travail, ne s'appliquent généralement pas. En outre, les travailleurs de ces coopératives bénéficient d'un niveau de protection sociale inférieur, puisqu'ils sont inclus dans un régime de sécurité sociale moins coûteux dans lequel les coopératives n'ont pas à payer la contribution de l'employeur.

Entre 2018 et 2020, l'Inspection a identifié près de 50 000 faux travailleurs indépendants, représentant près de 300 millions d'euros de recettes nationales, suite à des fraudes commises par de fausses coopératives dans différents secteurs de l'économie espagnole. Grâce à l'action syndicale, au cours de la même période, plus de 23 000 faux travailleurs indépendants ont été régularisés et les entreprises ont été condamnées à une amende de plus de 200 millions d'euros.

Face à la répression croissante du faux statut d'indépendant, les producteurs de viande font de plus en plus appel à des sociétés multiservices, souvent créées ad hoc pour éviter d'appliquer la convention collective nationale obligatoire pour le client et le contractant principal. Pour lutter contre la concurrence déloyale générée par les sociétés multiservices, la réforme du travail approuvée par le décret-loi royal 32/2021 établit que les contractants et les sous-traitants doivent appliquer à leurs travailleurs la convention collective nationale sectorielle pour l'activité qu'ils exercent. Par conséquent, si une entreprise sous-traite tout ou une partie de son activité principale, les conditions de travail des personnes employées par les contractants et les sous-traitants sont régies par la même convention collective sectorielle.

⁵⁵ L'égalité de traitement dans la sous-traitance est largement soutenue par les syndicats européens (voir EFFAT (2020)). Une faim d'équité : relever les normes dans le secteur de la viande. Les 10 demandes de l'EFFAT pour une action au niveau de l'UE, <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/09/Hungry-for-fairness-raising-standard-in-the-meat-sector-10-demands-FR.pdf> FETBB (2021). Emergency motion. Enough is enough – Safe and healthy workplaces for all workers! <https://www.efbww.eu/news/efbww-emergency-motion-enough-is-enough-safe-and-healthy-workplaces/2529-a>

⁵⁶ Baylos Grau A. (2021). La reforma laboral del año 2021, <https://www.net21.org/la-reforma-laboral-del-ano-2021/>

- *Les clauses d'égalité de traitement liées à la réglementation nationale et européenne.* Ces clauses obligent les sous-traitants à respecter certaines réglementations appliquées au client ou au contractant. Le champ d'application des clauses peut concerner une ou plusieurs réglementations. La directive sur le détachement des travailleurs, par exemple, oblige les États membres à veiller à ce que l'entreprise de détachement garantisse « aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi » couvrant certaines matières réglementées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ou par des conventions collectives universellement applicables ou des conventions collectives qui s'appliquent conformément à l'article 3.8 de la directive (article 3.1 de la directive 96/71 modifiée par la directive 2018/957)⁵⁷. Pour ce qui concerne les marchés publics ou les contrats de concession, l'article 9 de la directive sur les salaires minimaux adéquats impose aux opérateurs économiques et à leurs sous-traitants de « respecter les obligations applicables concernant les salaires, le droit de s'organiser et de mener des négociations collectives sur la fixation des salaires, dans le domaine du droit social et du droit du travail découlant du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives ou des dispositions du droit social et du droit du travail international⁵⁸ » ; et
- *Les clauses d'égalité de traitement qui obligent les sous-traitants à respecter certaines normes.* Ces clauses obligent les sous-traitants à respecter certaines normes de travail européennes et/ou internationales. Ces normes peuvent être contraignantes ou non, et sont généralement formulées en termes généraux. Le degré d'égalité entre les travailleurs dépend des normes qui doivent être respectées. Cela explique pourquoi il est primordial d'élargir la liste des traités énumérés dans l'annexe I de la proposition de la CSDD, rendant ainsi cette liste indicative et non exhaustive. Afin de renforcer l'égalité de traitement,

il serait également important d'imposer le respect du droit national qui met en œuvre les traités énumérés dans l'annexe de la proposition de la CSDD (lorsqu'ils existent), ainsi que les obligations établies dans les conventions collectives signées par l'entreprise ou par son association d'employeurs.

Le degré d'égalité entre les travailleurs dépend du type de clause d'égalité appliquée. De toute évidence, le degré d'égalité à promouvoir (lorsqu'il existe) est une question de volonté politique⁵⁹. La justification de la clause d'égalité appliquée varie : le Parlement européen a récemment demandé « des conditions de travail dignes, mais aussi l'égalité des conditions pour un travail égal au même endroit⁶⁰ ». La directive sur le travail intérimaire exige l'égalité de traitement entre les personnes qui travaillent directement ou indirectement pour la même entreprise. Dans les directives sur les marchés publics, les clauses d'égalité découlent du fait que ces directives doivent soutenir « les politiques sociales et accélérer la transition vers des chaînes d'approvisionnement et des modèles économiques plus durables⁶¹ ».

⁵⁷ Sur l'égalité de traitement en cas de détachement, voir Rocca 2020.

⁵⁸ Le considérant 31 précise que les conventions collectives doivent être celles « du secteur et de la zone géographique concernés ». En outre, le considérant 32 exige le respect des dispositions des conventions collectives pour l'obtention d'un soutien financier des fonds et programmes de l'Union.

⁵⁹ En 2016, par exemple, la Commission a rejeté « l'introduction du principe "à travail égal, salaire égal" au niveau de l'entreprise en exigeant que soient garanties aux travailleurs détachés les conditions d'emploi couvrant la rémunération qui seraient applicables si les travailleurs détachés étaient employés par une entreprise de référence ou, à défaut, une entreprise similaire établie dans l'État membre d'accueil ». Dans le cas d'une chaîne de sous-traitance, cette proposition aurait impliqué que les travailleurs détachés auraient dû recevoir « le même traitement salarial que les employés du contractant établi dans l'État membre d'accueil dont le prestataire de services est un sous-traitant direct ou indirect » (l'« entreprise de référence »). Bien qu'elle ait reconnu que cette option était « la plus efficace pour atteindre l'objectif d'égalité de traitement des travailleurs détachés, puisqu'elle garantirait une égalité de traitement totale entre les travailleurs détachés et les travailleurs de l'entreprise de référence », la Commission l'a écartée parce qu'« elle risque de ne pas satisfaire au critère de proportionnalité et de compatibilité avec le marché intérieur, étant donné qu'elle créerait davantage d'obligations pour les entreprises détachant des travailleurs d'autres États membres que pour les entreprises locales de l'État membre d'accueil » (DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT accompagnant le document. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, SWD(2016)52, point 4.5.2).

⁶⁰ Parlement européen, résolution du 25 novembre 2021 sur l'introduction d'un passeport européen de sécurité sociale pour améliorer l'application numérique des droits de sécurité sociale et d'une mobilité équitable (2021/2620(RSP)), § 5 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0473&from=IT>

⁶¹ Commission européenne, Communication de la Commission : faire des marchés publics un outil efficace au service de l'Europe, COM(2017)732, p. 13.

7. SOUTENIR LES SYNDICATS ET LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE SOUS-TRAITANCE

L'organisation des travailleurs est gravement affectée par la sous-traitance. Les conditions de travail différentes et l'instabilité du travail rendent difficile la mise en place de représentants des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. De plus, le syndicalisme se développe généralement au niveau d'un secteur ou d'une entreprise ; la sous-traitance va bien au-delà puisqu'elle concerne plusieurs entreprises et souvent plusieurs secteurs.

L'organisation des travailleurs est également entravée par le caractère temporaire de certaines chaînes de sous-traitance et le roulement élevé des travailleurs généré non seulement par le large recours aux contrats précaires, mais aussi par les mauvaises conditions de travail. En outre, dans de nombreuses chaînes de sous-traitance, la syndicalisation de la main-d'œuvre est entravée par les difficultés à détecter et à organiser des travailleurs extrêmement mobiles (comme dans le secteur des transports), ayant des régimes de travail et des statuts de résidence différents ou dispersés sur plusieurs lieux de travail, parfois dans plusieurs pays.

Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les représentants des travailleurs sont souvent absents au niveau de l'entreprise et l'intervention des syndicats nationaux et des représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise principale ou du contractant ne compense pas cette lacune. De nombreux syndicats dans les pays étrangers sont très faibles ou contrôlés par la direction de l'entreprise, tandis que les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise principale ou du contractant sont trop éloignés du pays où le fournisseur est basé et n'ont pas les moyens de mener des activités syndicales sur toute la chaîne d'approvisionnement.

L'absence de représentants des travailleurs et d'intervention des syndicats dans la chaîne de sous-traitance n'affaiblit pas seulement les droits des travailleurs, elle menace **l'efficacité de toute obligation de vigilance**. L'absence de participation des travailleurs tout au long du processus de vigilance signifie que l'entreprise principale et le contractant peuvent minimiser leurs obligations, pour n'en faire qu'un simple exercice de cases à cocher. Les sous-traitants peuvent facilement remplir leurs obligations de contrôle et de conformité par le biais de déclarations et d'évaluations formelles effectuées principalement (ou uniquement) par l'entreprise principale. C'est notamment le cas dans les pays où les inspections du travail font défaut.

Pour ces raisons, « la voix des travailleurs doit constituer un élément essentiel des initiatives de l'Union visant à garantir une gouvernance d'entreprise durable et démocratique et le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme ⁶² ». Par conséquent, la proposition de la CSDD « devrait instaurer un devoir de diligence obligatoire couvrant les opérations, les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance, et garantir la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs tout au long du processus de diligence raisonnable, y compris le processus de développement et de mise en œuvre ⁶³ ».

Pour remédier à la fragmentation du lieu de travail causée par la sous-traitance, certaines législations nationales et conventions collectives ont renforcé la position des représentants des travailleurs au sein de l'entreprise principale ou des organisations du ou des sous-traitants. En Belgique, par exemple, la convention collective nationale du secteur de la construction garantit à ces représentants des travailleurs le droit d'être informés sur les sous-traitants et sur les conditions appliquées à leurs travailleurs. De même, l'article 8 de la directive relative au travail intérimaire oblige l'entreprise utilisatrice à fournir des informations en cas de recours à des travailleurs intérimaires aux organismes représentant les travailleurs. Le Parlement européen a également souligné que les représentants des travailleurs doivent avoir le droit d'être informés en cas de recours à des travailleurs détachés dans des chaînes de sous-traitance ⁶⁴.

Parlement européen, Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI)), § 3.

63 Parlement européen, Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI)), § 13.

64 Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI)), § 8.

Il convient également de noter que la loi réglemente déjà certaines formes de coordination des équipes syndicales de l'entreprise principale, du ou des contractants et des sous-traitants, ainsi que certaines formes de représentation conjointe du personnel. En France, par exemple, les syndicats peuvent décider d'élire un représentant des travailleurs au nom de tous les travailleurs présents sur le site. La loi impose à l'entreprise principale de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail interentreprises lorsque plus de 10 000 personnes par jour sont censées être présentes sur le site et que le nombre d'entreprises, y compris les travailleurs indépendants et les sous-traitants, est supérieur à 10 (article R238-46 du Code du travail)⁶⁵.

Afin que l'information et la consultation fassent partie intégrante du processus décisionnel de l'entreprise à tous les niveaux, il convient de soutenir la création de représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance, ainsi que dans les sites et les groupes. Le Parlement européen a demandé à la Commission de « renforcer et de consolider toute la législation européenne pertinente afin de veiller à ce que l'information et la consultation des salariés fassent partie intégrante du processus décisionnel d'une entreprise et qu'elles aient lieu au niveau adéquat au sein des entreprises⁶⁶ ». Il suggère également d'introduire « une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs pour les différents types d'entreprises européennes, et pour les entreprises qui ont recours à des instruments européens de mobilité des entreprises, afin d'établir des normes minimales sur des aspects tels que l'anticipation des changements, y compris en ce qui concerne les mesures relatives au changement climatique, la transformation numérique et les restructurations⁶⁷ ».

L'UE devrait également promouvoir le rôle du Comité d'entreprise européen (CEE), ainsi que des syndicats européens et internationaux dans le contrôle et l'application du respect des droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement transnationales et mondiales⁶⁸. En premier lieu, ces organes doivent être informés des partenaires commerciaux de l'entreprise et de sa politique en matière de chaîne d'approvisionnement. Le Parlement européen a également demandé à la Commission et aux États membres de l'UE de renforcer « les droits d'information et de consultation afin de veiller à ce qu'il soit tenu compte de l'avis du comité d'entreprise européen dans les décisions de l'entreprise et que cet avis soit rendu avant la clôture de la consultation au niveau adéquat et avant la prise de décisions par les organes de direction », et « d'assurer une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et de l'Union⁶⁹ ».

Un autre problème présent dans les chaînes de sous-traitance est l'**absence d'actions collectives**. Comme nous l'avons déjà mentionné, de nombreux travailleurs préfèrent ne pas protester afin de ne pas perdre leur emploi ; c'est particulièrement vrai dans le cas des ressortissants de pays tiers dont la présence dans l'Union européenne dépend souvent d'un permis de travail lié à leur contrat d'emploi. L'absence de grève est également due à l'instabilité des contrats de travail, ainsi qu'aux difficultés d'organisation des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance.

⁶⁵ Le rapport Combrexelle de 2015 a également demandé la mise en place d'accords collectifs interprofessionnels couvrant tous les salariés impliqués dans une chaîne de sous-traitance (proposition 40).

⁶⁶ Parlement européen, Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI)), § 17.

⁶⁷ Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI)), § 27.

⁶⁸ Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_FR.html

⁶⁹ Rapport sur la démocratie à l'œuvre : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI)), § 31. En cas de violation des exigences en matière d'information et de consultation, le Parlement a réclamé des sanctions efficaces et dissuasives, dont la suspension temporaire des décisions de l'entreprise et l'exclusion des marchés publics et du droit aux avantages, aides ou subventions publics (PROJET DE RAPPORT contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (2019/2183(INL)).

RECOMMANDATIONS

UNE RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE SUR LE TRAVAIL DÉCENT DANS LES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCE BASÉE SUR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- Elle doit **limiter la possibilité de sous-traiter et réduire la longueur de la chaîne de sous-traitance**. La sous-traitance doit être interdite pour les services qui seraient particulièrement dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleurs. En outre, les niveaux de sous-traitance doivent être limités lorsqu'une telle limitation est nécessaire, adéquate et proportionnée pour protéger l'environnement et les droits fondamentaux. Les États membres doivent également être autorisés à exiger du titulaire du contrat qu'il effectue certaines tâches essentielles. Afin d'établir des listes blanches/noires de partenaires commerciaux fiables/non fiables, les bases de données nationales doivent être interconnectées et l'échange d'informations entre les autorités nationales doit être encouragé. Un devoir général de transparence sur l'ensemble de la chaîne de sous-traitance doit être introduit pour toutes les entreprises opérant dans l'Union européenne.
- Elle doit **promouvoir la responsabilité conjointe et solidaire**. Tout d'abord, la législation européenne doit préciser que quiconque exploite les activités des travailleurs doit assumer les obligations liées au contrat de travail. En outre, la responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées dans la chaîne de sous-traitance doit être introduite. Les clauses dérogatoires doivent être évitées et la responsabilité doit être sans condition.
- Elle doit **renforcer la stabilité du travail**. Les clauses sociales actuellement présentes dans la législation sur les marchés publics doivent être exploitées, dans la mesure du possible, en cas de sous-traitance lorsqu'un nouveau contractant reprend le travail ou le service.
- Elle doit **garantir l'égalité de traitement des travailleurs**. Les travailleurs des chaînes de sous-traitance doivent se voir garantir, dans la mesure du possible, les conditions d'emploi qui seraient applicables s'ils étaient employés par l'entreprise principale ou le contractant principal. Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les normes de travail internationales et européennes, ainsi que la législation nationale mettant en œuvre ces normes et les conventions collectives, doivent être respectées.
- Elle doit **soutenir les syndicats et les représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance**. Premièrement, le rôle des représentants des travailleurs, y compris le comité d'entreprise européen, sera renforcé, notamment les droits de contrôle sur la chaîne de sous-traitance et de participation à l'ensemble des processus de diligence raisonnable. Deuxièmement, la création de représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance, ainsi que sur les sites et les groupes, doit être soutenue. Les représentants des travailleurs doivent également être informés de tous les partenaires commerciaux impliqués dans la chaîne de sous-traitance, des conditions de travail de leurs employés et des services et tâches sous-traités. En outre, le droit de grève doit toujours être garanti, notamment pour les travailleurs employés dans la chaîne de sous-traitance.

Il convient également de mentionner que dans plusieurs pays, les actions de grève ne sont pas dûment protégées (par exemple, les grèves de soutien aux travailleurs employés dans la chaîne de sous-traitance sont considérées comme illégales dans certains États) et les travailleurs qui participent à des protestations peuvent perdre leur emploi ou être exposés à d'autres formes de représailles. En raison de conditions de travail bien souvent qualifiables d'exploitation, certaines protestations se terminent par des actions spectaculaires (comme des barrages routiers) qui risquent d'entraîner des poursuites pénales⁷⁰. De plus, il n'existe aucun traité international ou législation européenne qui reconnaisse le droit de grève à tous les travailleurs contre une entreprise transnationale, notamment aux travailleurs des chaînes de sous-traitance⁷¹. Par conséquent, l'asymétrie du pouvoir et des moyens d'action entre les directions transnationales et les syndicats et représentants des travailleurs demeure (Schömann 2012, p. IV-15).

Les objectifs que nous entendons poursuivre, à savoir limiter la longueur et les niveaux des chaînes de sous-traitance, promouvoir la pleine responsabilité conjointe et solidaire, renforcer la stabilité du travail, assurer l'égalité de traitement des travailleurs, soutenir les syndicats et les représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance, peuvent également être atteints en améliorant certaines propositions et directives déjà existantes :

1. La proposition relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité devrait être modifiée afin de :

- Assurer la transparence de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, en obligeant les entreprises à divulguer des informations sur tous les fournisseurs concernés et en prévoyant des sanctions sévères en cas de manquement aux obligations de transparence ;
- Introduire une règle de responsabilité conjointe et solidaire de l'entreprise, au minimum lorsque des violations des droits de l'homme ont été commises par des filiales ;
- Limiter le recours aux clauses de rupture de contrat et aux garanties contractuelles afin d'éviter tout risque de transfert de charge de l'entreprise principale sur ses fournisseurs et

d'affecter la stabilité du travail dans la chaîne d'approvisionnement ;

- Renforcer la clause d'égalité en élargissant et en rendant indicatives et non exhaustives les listes de droits de l'homme et de traités figurant dans l'annexe de la proposition relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ; en obligeant les entreprises à contrôler le respect de la législation qui met en œuvre ces traités (lorsqu'elle existe) ; en insérant les conventions collectives (y compris les conventions collectives transnationales) dans le cadre des droits de l'homme que les entreprises doivent respecter ; et
- Garantir la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs tout au long du processus de diligence raisonnable, y compris le processus d'élaboration et de mise en œuvre, comme le demande le Parlement européen.

2. La législation sur les appels d'offres publics devrait être modifiée de manière à soutenir « les politiques sociales et accélérer la transition vers des chaînes d'approvisionnement et des modèles commerciaux plus durables » (Communication de la Commission : faire des marchés publics un outil efficace au service de l'Europe, COM (2017)732, p. 13). Notamment :

- Elle devrait introduire la possibilité, pour le pouvoir adjudicateur, de limiter la longueur et les niveaux des chaînes de sous-traitance ainsi que la part du contrat sous-traité, lorsque cela est nécessaire pour poursuivre des intérêts légitimes ;
- La règle de la responsabilité conjointe et solidaire devrait être renforcée, en introduisant une responsabilité totale tout au long de la chaîne de sous-traitance ;
- Elle devrait indiquer clairement que les clauses sociales visant à renforcer la stabilité du travail sont conformes au droit européen ;
- Elle devrait renforcer l'égalité de traitement des travailleurs en obligeant les sous-traitants à garantir à leurs travailleurs au minimum le même traitement que les travailleurs du contractant principal ; et

⁷⁰ Voir l'affaire Italpizza.
⁷¹

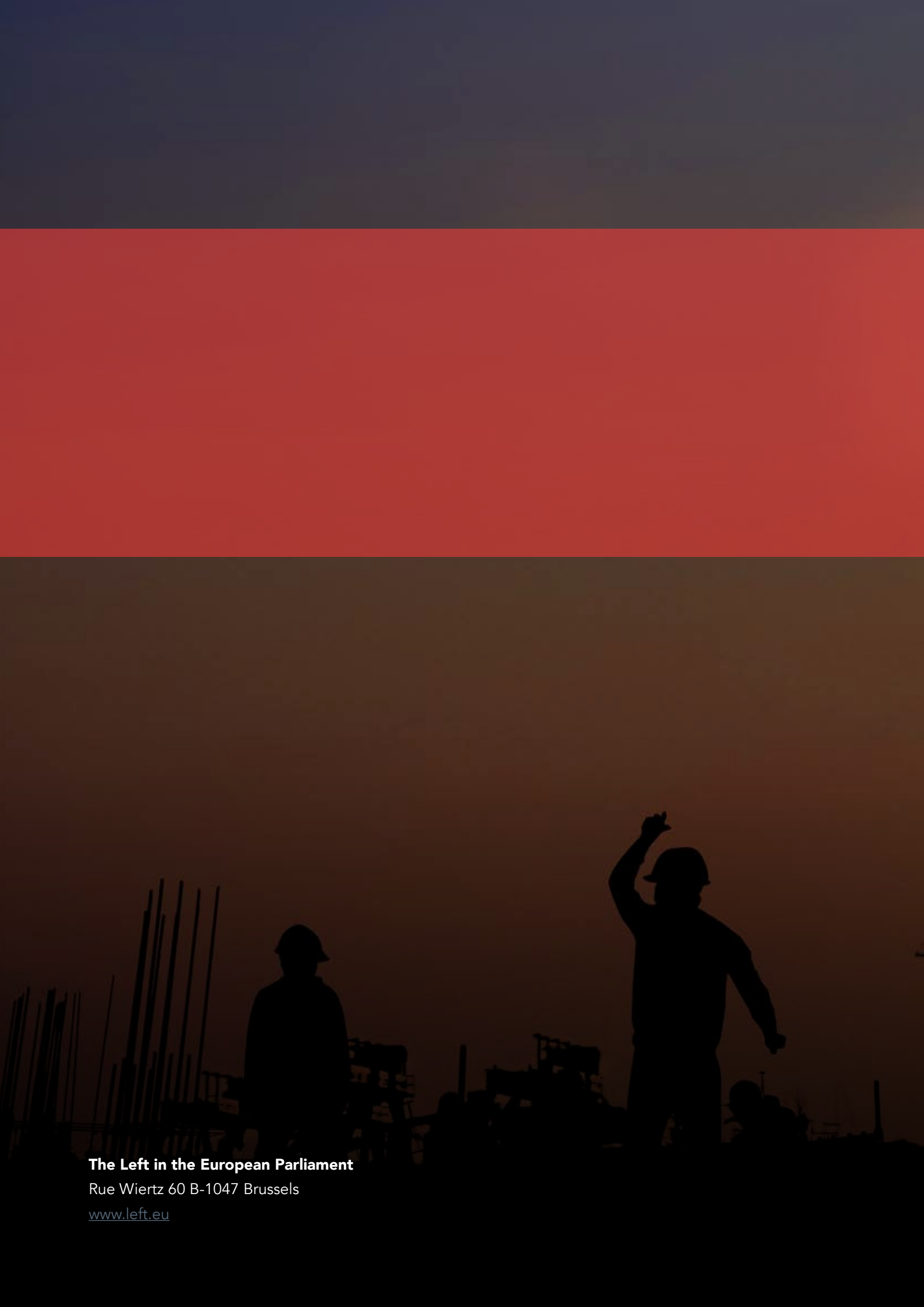
- Elle devrait récompenser les entreprises qui respectent et promeuvent les droits syndicaux tout au long de leur chaîne de sous-traitance.
3. La création de représentants des travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance, ainsi que dans les sites et les groupes, devrait être soutenue par :
- La modification de la **directive 2002/14** établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, afin de renforcer le droit à l'information et à la consultation en tant que partie intégrante du processus décisionnel de l'entreprise à tous les niveaux et tout au long de la chaîne de sous-traitance ;
 - L'introduction d'une **nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs** pour les différents types d'entreprises européennes et pour les entreprises qui ont recours à des instruments européens de mobilité des entreprises, « afin d'établir des normes minimales sur des aspects tels que l'anticipation des changements, y compris en ce qui concerne les mesures relatives au changement climatique, la transformation numérique et les restructurations », comme le demande le Parlement européen ; et
 - La modification de la **directive du comité d'entreprise européen** afin « de veiller à ce qu'il soit tenu compte de l'avis du comité d'entreprise européen dans les décisions de l'entreprise et que cet avis soit rendu avant la clôture de la consultation au niveau adéquat et avant la prise de décisions par les organes de direction » et « d'assurer une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et de l'Union », et de renforcer l'efficacité des sanctions en cas de violation des droits à l'information et à la consultation, comme l'a déjà souligné le Parlement européen.

RÉFÉRENCES

- Anner M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History*: 292 ss.
- Anner M. (2022), *Power relations in global supply chains and the unequal distribution of cost during crises. Squeezing suppliers and workers during the Covid-19 pandemic*, in *International Labour Review*, vol. 161(1), p. 59.
- Anner M., Bair J., Blasi J. (2013). Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks. CLLPJ: 1 ss.
- Baylos Grau A. (2021). La reforma laboral del año 2021. Testo disponibile al sito: <https://www.net21.org/la-reforma-laboral-del-ano-2021/>.
- Bellavista A. (2022), *Appalti e tutela dei lavoratori*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 454/2022.
- Bernaciak M. (ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Routledge, 2015
- Berntsen L., Lillie N. (2014). Hyper-mobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites. *Economic and Industrial Democracy*: 1 ss.
- Birkmose V. H. S., Neville M., Engsig Sørensen K. (2019). *Abuse of companies*. Alphen aan den Rijn: Wolter Kluwer.
- Borelli S., Castelli N., Gualandi S., Recchia G., Schulten T. (2021). Social clauses in the implementation of the 2014 public procurement directives, Report for the ETUC. Testo disponibile al sito: https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-12/Public%20procurements%20directive_Final.pdf.
- Borelli S., Duenas L. (2022), *HOW CAN A BROKEN EU PRODUCTION MODEL BE FIXED? WORKING CONDITIONS AND DUE DILIGENCE IN THE SPANISH MEAT INDUSTRY*, Open Society European Policy Institute.
- Borelli S., Frosecchi G., Guaman Hernandez A., Loffredo A., Orlandini G., Riesco Sanz A., *Securing workers' rights in subcontracting chains. Case studies*, Report for ETUC, 2021, https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Securing%20workers%20rights_EN_LR.pdf
- Borelli S., Houwerzijl M., Traversa E. (2020), *Putting an end to cross-border social security fraud and abuse*, Report for EFBWW, <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/putting-an-end-to-cross-border-social-security-fraud-and-abuse/228-a>
- Campanella P., Dazzi D., a cura di (2020). *Meat-up Ffire. Fairness, freedom and industrial relations across Europe: up and down the meat value chain*. Milano: Franco Angeli.
- Clean Clothes Campaign, the International Trade Union Confederation, the European Trade Union Confederation, IndustriALL Global Union and UNI Global Union (2017). The European Union and the Bangladesh garment industry: the failure of the Sustainability Compact. Testo disponibile sul sito: https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/bangladesh_position_paper_october_2017_final.pdf.
- Christodoulidis E. (2017). Social Rights Constitutionalism: An Antagonistic Endorsement. *Journal of Law and Society*: 123 ss.
- Cremers, J. (2019). Company Law, Artificial Corporate Entities and Social Policy. ETUC Report. Brussels: 59 ss.
- Cremers J., Houwerzijl M. (2019), *SUBCONTRACTING AND SOCIAL LIABILITY*, Report for the ETUC, https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Subcontracting%20and%20social%20liability_EN.pdf
- Dahan Y., Lerner H., Milman Sivan F. (2021), Shared Responsibility and Labor Rights in Global Supply Chains, in *Journal of Business Ethics*.
- Davies J., Ollus N. (2019), Labour exploitation as corporate crime and harm: outsourcing responsibility in food production and cleaning services supply chains, in *Crime, Law and Social Change*, vol. 72, pp. 87–106.
- Dueñas Herrero L. J. (2021). Traiciones al cooperativismo en las industrias cárnicas. *NET21*, 2. Testo disponibile al sito: <https://www.net21.org/industrias-carnicas/>.
- Haidinger B. (2017). Fraudulent Contracting of Work: Road Haulage Sector. *Eurofound Working Paper*, Dublin. Testo disponibile sul sito: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17003.pdf>.
- EFBWW (2021). Emergency motion. Enough is enough – Safe and healthy workplaces for all workers!, <https://www.efbww.eu/news/efbww-emergency-motion-enough-is-enough-safe-and-healthy-workpla/2529-a>.
- EFFAT (2011). Putting meat on the bones. A report on the structure and dynamics of the European meat industry, <https://www.meat-workers.org>
- EFFAT (2020). Hungry for fairness: raising standards in the meat sector. EFFAT's 10 demands for action at EU level, <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/09/Hungry-for-fairness-raising-standards-in-the-meat-sector-10-demands-EN.pdf>.
- Eldring L., Fitzgerald I., Arnholtz J. (2012). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK. *EJIR*: 21 ss.
- Erol S., Schulten T. (2021). Renewing Labour Relations in the German Meat Industry. An end to 'organised irresponsibility'?. *WSI-Report* n. 61.
- Ewing K.D., Countouris N. (2019). La limitazione del diritto di sciopero nel diritto internazionale. *RGL*, I: 450 ss.
- Frosecchi G (2020). Il dumping sociale nel settore dell'autotrasporto europeo: in viaggio tra differenziali di costo e imprese cartiere. *DLRI*: 543 ss.
- Guarriello F. (2021). Il ruolo del sindacato e delle rappresentanze del lavoro nei processi di due diligence. In corso di pubblicazione su *RGL*, 4.

- Heinen A., Müller A., Kessler B., *Liability in Subcontracting Chains: National Rules and the Need for a European Framework*, study for the Juri Committee of the European Parliament, 2017, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596798/IPOL_STU\(2017\)596798_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596798/IPOL_STU(2017)596798_EN.pdf)
- Hyman R. (2021), *Is Forced Labour the New Normal?*, in Bulletin of Comparative Labour Relations n. 107, p. 171.
- Houwerzijl M., Traversa E. (2019), *The impact of the letterbox type practices on labour rights and public revenue: four case studies on the use of letterbox companies and conduit entities to avoid labour laws, social premiums and corporate taxes*, Report for ETUC, https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/ces_letterbox_compagnies_gb_juin_ok_0.pdf
- Howerzijl M. S., van Hoek A. (2011). Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union. Study on behalf of the European Commission. Testo disponibile sul sito: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet>.
- ILAW Network (2021). Accountability and Remedy in Global Supply Chains: Considerations for Workers and Unions. *The Global Labour Rights Reporter* volume 1, issue 2. <https://www.ilawnetwork.com/ilaw-network-journal-the-global-labour-rights-reporter/accountability-and-remedy-in-global-supply-chains-considerations-for-workers-and-unions/>.
- Kahmann M. (2006). The posting of workers in the German construction industry. Transfer: 183 ss.
- Kiss M., *Understanding social dumping in the European Union*, EP Briefing, 2017.
- Kyrtsis P., LeBaron G., Nova S. (2020). Hunger in the Apparel Supply Chain: Survey findings on workers' access to nutrition during Covid-19. WRC (Worker Rights Consortium) Research Report. <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/11/Hunger-in-the-Apparel-Supply-Chain.pdf>.
- Lillie N., Sippola M. (2011), National unions and transnational workers: The case of Oulkuu 3, Finland. *Work, Employment and Society*: 292 ss.
- Loffredo A. (2021). Democrazia industriale e sustainable corporate governance: i soliti sospetti. In corso di pubblicazione su RGL 2021, 4.
- Lowell Jackson J., Judd J., Viegelahm C. (2020). The supply chain ripple effect: How COVID-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific. *ILO Research Brief*. Testo disponibile sul sito: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_758626.pdf.
- Meardi G., Martin A., Riera M.L. (2012). Constructing uncertainty: Unions and migrant labour in construction in Spain and the UK. *JIR*: 5 ss.
- Muller F. (2020). Les inspections communes et concertées, des tigres de papier?. In : Allamprese A., Borelli S., Morsa M., a cura di, *L'Autorité européenne du travail*. Belgio : Bruylant, 100 ss.
- Palumbo L., Corrado A., (eds.) (2020). *Are agri-food workers only exploited in Southern Europe? Case studies on migrant labour in Germany, the Netherlands and Sweden*, in <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/are-agri-food-workers-only-exploited-in-southern-europe>.
- Pastori E., Brambilla M. (2013). *Research for TRAN Committee - Road Transport Hauliers in the EU: Social and Working Conditions* (Update of the 2013 study). Policy Department for Structural and Cohesion Policies, European Parliament. in [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU\(2017\)602000_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU(2017)602000_EN.pdf).
- Pecinovskiy P. (2022), *EU economic governance: a tool to promote or threaten social rights? The example of the right to collective bargaining, in Law, Solidarity and the Limits of Social Europe*, eds. A.C. Hartzén, A. Iossa, E. Karageorgiou, https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781800885509/9781800885509_00012.xml, p. 62.
- Rocca M. (2020), *ÉTENDRE LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT AU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS*, https://left.eu/content/uploads/2020/09/EtudeDetachement-FR_081020.pdf
- Riesco Sanz A., *FOOD SECTOR: BOGUS COOPERATIVES AND BOGUS SELFEMPLOYMENT IN THE SUBCONTRACTING CHAIN OF THE SPANISH MEAT INDUSTRY*, in Borelli S., Frosecchi G., Guaman Hernandez A., Loffredo A., Orlandini G., Riesco Sanz A., *Securing workers' rights in subcontracting chains*, Report for ETUC, 2021, <https://www.etuc.org/en/reports/subcontracting-out-now-case-studies-different-sectors>
- Romero-Barruso A., Villena-Escribano B.M., de las Nieves González-García M., Segarra-Cañameres M. (2019), The Registry of Accredited Companies in the Construction Sector in Spain: An Administrative Instrument for Risk-Prevention Control, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, p. 1.
- Quirk J., Robinson C., Thibos C. (2020). Editorial: From Exceptional Cases to Everyday Abuses: Labour exploitation in the global economy. *Anti-Trafficking Review*, 15: 7 ss. Testo disponibile sul sito: <https://www.antitraffickingreview.org/index.php/atjournal/article/view/486>.
- Schömann I. (2012), *Aspects relating to necessity of intervention at European level*, European Added Value Assessment on a EU legislative instrument on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring processes, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/eava_info_of_workers_with_annexes/eava_info_of_workers_with_annexes_en.pdf
- Smallbone D., Do H., Blackburn R., Isusi I., Corral A., Durán López J., Patrini V. (2018). Born globals and their value chains. Eurofound research report. Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/born-globals-and-their-value-chains>.
- Supiot A., *Introduction*, in *Le travail au XXI^e siècle*, ed. Supiot A., LGDJ, 2019, p. ...
- Supiot A., A., *Introduction*, in *Face à l'irresponsabilité*, ed. Supiot A., Collège de France, Paris, 2018, p. ...
- Syndex (2021), *Monitoring and application of labour rules and social protection in the supply chains of construction companies*, Report for EFBWW, <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/monitoring-and-enforcement-of-labour-and-social-considerations-i/1409-a>
- Theuws M., ten Kate G. (2016). Fact Sheet Migrant labour in the textile and garment industry. A focus on the role of buying companies. *SOMO Fact Sheet- February 2016*. <https://www.somo.nl/fact-sheet-migrant-labour-in-the-textile-and-garment-industry/>.
- Thomas H., Anner M. (2022), Dissensus and Deadlock in the Evolution of Labour Governance: Global Supply Chains and the International Labour Organization (ILO), in *Journal of Business Ethics*.
- Thörnqvist C., Woolfson C (2013). When tender turns tough: Posted workers and the tendering regime in the Swedish construction industry. *Construction Management and Economics*: 525 ss.
- United Nations (2019), Report of the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children, 18.7.2019, <https://undocs.org/A/74/18>.
- Van den Abeele E. (2020). Towards a new paradigm in open strategic autonomy, *ETUI working paper* n. 2021.03.
- van Wezel A. (2017), The ILO Committee of Experts on Occupational Safety and Health, Subcontracting, and Precarious Employment, 3 INT'L LAB. Rts. Case L. 141 (2017).

- VNB-ITF-IUF (2020). Pandemic of exploitation in European trucking. Report on European road transport. Testo disponibile sul sito: <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/pandemic-exploitation-in-european-trucking-vnb-itf-iuf-report>
- Vogt J., Saage-Maaß M., Vanpeperstraete B., Hensler B. (2020). Farce majeure: How global apparel brands are using the COVID-19 pandemic to stiff suppliers and abandon workers. *ECCHR-ILAW. Workers Rights Consortium Policy paper*.
Testo disponibile sul sito: https://www.ecchr.eu/fileadmin/ECCHR_PP_FARCE_MAJEURE.pdf.
- Wagner I (2015). Rule-enactment in a pan-European labour market: Transnational posted work in the German construction sector. *BJIR*: 692 ss.
- Wagner I., Lillie N. (2014). European integration and the disembedding of labour market Regulation: Transnational labour relations at the European Central Bank construction site. *JCMS*: 403 ss.
- Wagner I., Berntsen L. (2016). Restricted rights: obstacles in enforcing the labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector. *Transfer*: 193 ss.



The Left in the European Parliament

Rue Wiertz 60 B-1047 Brussels

www.left.eu