

La mise en concurrence des travailleurs d'ici et d'ailleurs

Fiche d'actualité 2015 - 4¹ ■ Décembre 2015

¹ Cette **fiche d'actualité** est destinée aux militants en formation à l'Ecole syndicale de Bruxelles, afin de les aider à mieux comprendre certaines questions d'actualité et leurs enjeux syndicaux. L'**Ecole syndicale de Bruxelles** est une initiative de la *Centrale culturelle bruxelloise* (asbl) avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du *Centre d'Education populaire André Genot* (CEPAG asbl) et du *Service d'Education permanente du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles*.

Depuis les années '70, notre système économique a connu de profondes mutations. La mondialisation des échanges économiques, placée sous le signe du retour en force de politiques libérales très agressives, a engendré une mise en concurrence féroce des travailleurs d'ici et d'ailleurs.

Sous le prétexte de la crise du pétrole de 1973, les puissants lobbys patronaux ont, en effet, réussi à imposer au monde politique une remise en cause profonde du Pacte social de l'après-guerre. Ce pacte, qualifié de 'compromis productiviste', était basé sur des politiques publiques volontaristes, qui se fixaient comme objectifs le plein emploi et une redistribution des richesses via la sécurité sociale, les services publics, une fiscalité progressive et un droit du travail protégeant les travailleurs...

A présent, sous prétexte de la libre concurrence, ce sont les marchés qui dictent leur loi aux salariés.

Partout, au sein de l'Union Européenne, le dumping social prend des proportions de plus en plus inquiétantes, nivelant par le bas les droits sociaux et économiques des travailleurs, placés en position de concurrence. La précarisation croissante des salariés, accentuée par la volonté, toujours plus grande, de libéraliser les marchés, et les pratiques de dumping social qui l'accompagnent, n'épargnent aucun secteur d'activité : aujourd'hui, ce sont des milliers de travailleurs qui sont forcés de fonctionner dans des conditions de travail dégradées et à des niveaux de salaires inacceptables.

Bien entendu, la Région bruxelloise n'échappe pas à ce phénomène, si préoccupant. Depuis sa création, elle a, elle aussi, connu de profondes transformations de son tissu économique et social : désindustrialisation massive, flambée du chômage - tout particulièrement celui des Jeunes -, dégradation des conditions de travail et précarisation des travailleurs...

Progressivement, les activités productrices ont migré hors de la Ville, à sa périphérie ou...ailleurs dans le monde. Ses fonctions de capitale, belge et européenne, ont drainé de nouvelles activités, administratives et de service.

Aujourd'hui, l'essor des activités de service génère de nouvelles formes d'entreprise. Dans un monde globalisé, les grandes entreprises tendent à disparaître pour laisser la place à des entreprises-réseaux et à des 'boutiques de masse', où les détenteurs du capital se rendent en quelque sorte invisibles...

Cette émergence d'un « capitalisme sans entreprise » rend la défense collective des travailleurs particulièrement difficile et installe la concurrence entre eux. Les secteurs d'activité en sous-traitance, intensifs en main-d'œuvre, sont soumis à un dumping social sans précédent, via le détachement de travailleurs étrangers, l'appel à de faux indépendants, le travail au noir, etc. Ces

nouvelles formes d'exploitation relancent l'immigration économique de manière totalement dérégulée, laissant sans espoir professionnel une importante réserve de main-d'œuvre bruxelloise, essentiellement constituée de Jeunes issus des précédentes vagues d'immigration.

Cette évolution préoccupante génère à la fois du chômage, de la précarité et de l'insécurité sociale. La Ville devient ainsi, peu à peu, une sorte de « bombe sociale ».

Les conséquences de cette situation sont désastreuses. La précarisation du travail et la concurrence à l'emploi opposent les travailleurs : jeunes et vieux, précaires et non précaires, belges et étrangers, hommes et femmes. Elles portent atteinte à leur santé : l'espérance de vie en bonne santé diminue chez les travailleurs les plus exposés à ces pressions.

Tels sont les effets les plus injustes de la pauvreté et de la précarité croissante des travailleurs bruxellois...

Le dumping social accentue la précarisation des conditions de travail

« Le dumping social désigne toute pratique consistant, pour un Etat ou une entreprise, à violer, contourner ou dégrader le droit social en vigueur – qu'il soit national, communautaire ou international – afin d'en tirer un avantage économique notamment en termes de compétitivité »².

Il est caractérisé par une mise en concurrence des travailleurs, dans le contexte de la mondialisation des échanges économiques.

Lorsqu'on évoque le dumping social, on pense généralement (et légitimement) aux employeurs fraudeurs, qui engagent des travailleurs étrangers pour des salaires de misère, sans protection sociale et dans des conditions de travail désastreuses. Mais le dumping social recouvre des réalités beaucoup plus larges.

Il peut intervenir à 2 niveaux :

- **soit entre des territoires (Etats ou Régions)**, dont l'objectif est de proposer aux entreprises des coûts de main-d'œuvre (salaires, protection sociale, droit du travail) les plus bas possible et ce, au détriment des conditions de travail. Des entreprises n'hésitent dès lors pas à y délocaliser tout ou partie de leur production. Il s'agit ici, pour les Etats ou les Régions, d'être « attractifs », plus compétitifs dans l'économie globalisée.
- **soit au sein d'un même territoire,**

² Rapport du Parlement français du 25 mai 2000.

entre entreprises, lorsque certaines cherchent à réduire leurs coûts de production afin d'être plus compétitives (moins chères) que d'autres. Il s'agit alors d'être le moins-disant social pour emporter des marchés. A cet effet, les entreprises utilisent de nombreux procédés, parfois légaux (diminution des avantages sociaux des travailleurs, augmentation de la flexibilité de l'emploi, des cadences de travail...), parfois illégaux (faux indépendants, main-d'œuvre clandestine, travail au noir, détachement de travailleurs étrangers sans respect de la législation sociale...);

entre travailleurs, lorsque des travailleurs, par peur de perdre leur emploi ou pour en trouver un, acceptent de travailler dans des conditions de travail dégradées (heures supplémentaires non payées, flexibilité importante des horaires, travail au salaire minimum...).

Les pratiques de dumping social ont comme conséquence de générer, entre les territoires et entre les entreprises, une concurrence effrénée et déloyale. Les travailleurs sont mis sous pression. Ils se doivent d'être toujours plus compétitifs. On assiste dès lors inévitablement à une précarisation croissante d'une grande partie du monde du travail et à une explosion des inégalités sociales.

Le dumping social en Région bruxelloise : quelques exemples très concrets

Les pratiques de dumping social, qu'elles soient légales ou illégales, sont très nombreuses et variées : les employeurs n'ont jamais manqué d'imagination en cette matière ! Nous examinerons ici quelques exemples de pratiques courantes en Région bruxelloise.

1. Dans le secteur de la Construction

Dans ce secteur, le dumping social est, le plus souvent, lié à la problématique du détachement frauduleux de travailleurs étrangers, au phénomène des sous-traitances en cascade et à l'utilisation de faux indépendants.

Faisant un usage frauduleux de la directive européenne « détachement », de nombreux employeurs du secteur engagent des travailleurs étrangers pour des salaires de misère, sans que ceux-ci puissent bénéficier d'une protection sociale. On le sait, les employeurs qui engagent des travailleurs étrangers dans le cadre du détachement ne doivent leur payer que le salaire minimum du secteur. Les cotisations sociales sont, en outre, à payer dans le pays d'origine des travailleurs, ce que les employeurs ne font souvent pas (et que les autorités publiques belges peinent à contrôler, vu la faiblesse insigne des moyens de l'inspection sociale...). Il est, en outre, très difficile de vérifier si les entreprises, étrangères ou belges, qui engagent des travailleurs détachés respectent les règles de sécurité, remplissent leurs obligations fiscales et respectent le droit du travail.

La pratique des sous-traitances en cascade est également très problématique. Afin de remporter des marchés, des entreprises du secteur de la construction proposent régulièrement des prix anormalement bas. Pour ce faire, elles recourent elles-mêmes à des « sous-traitants de sous-traitants », de moins en moins respectueux, qui font appel à des détachements frauduleux, engagent de faux indépendants, recourent au travail au noir, ne respectent pas le droit du travail et paient des salaires inacceptables...

Ce sont, ici, des milliers d'emplois qui sont en jeu et qui sont menacés par une concurrence déloyale qui affecte les travailleurs mais aussi...les employeurs qui respectent les règles du jeu...

Selon la Banque nationale, 14.900 emplois ont ainsi été perdus dans ce secteur, au cours des trois dernières années.

2. Dans le secteur du transport

Aujourd'hui, de nombreux transporteurs belges ont délocalisé leur siège social dans un des pays de l'Est. Il s'agit, souvent, de simples boîtes aux lettres, sans réelle activité dans le pays. Mais cette pratique leur permet d'engager au rabais des chauffeurs, qui travailleront en Belgique, à Bruxelles ! Ces chauffeurs sont payés à des salaires de misère, « vivent » parfois de nombreux mois dans leur camion, voire dans des baraquements de fortune et/ou sont contraints de ne pas respecter les temps obligatoires de pause...

En outre, de nombreux employeurs de ce secteur n'hésitent pas à recourir frauduleusement au détachement de travailleurs étrangers.

Ces pratiques déloyales ont des conséquences dramatiques, également pour les chauffeurs belges, qui perdent leur emploi ou sont obligés d'accepter une augmentation très importante de leur charge de travail et/ou d'être flexibles à l'extrême. Les rémunérations ont également été fortement affectées dans le secteur. Plus de 6 mille emplois ont déjà disparu, au cours des 5 dernières années...

3. Dans le secteur de l'Horeca

Une pratique courante dans les hôtels bruxellois est l'engagement, par les employeurs, de « faux » stagiaires, qui viennent en Belgique, officiellement, « pour parfaire leur formation », sous le statut d'étudiant. Ils sont, en réalité, bien souvent engagés pour remplacer des travailleurs en place et ce, à des conditions de rémunération...dérisoires. Les travailleurs du secteur sont donc mis sous pression et contraints d'accepter des niveaux de rémunération moindres, d'augmenter leur flexibilité et leur charge de travail...

4. Dans les entreprises de service (et de service aux entreprises)

Les entreprises de service sont en plein essor, à Bruxelles. Elles assurent une multitude de tâches indispensables au développement de la métropole, tout en offrant à un très grand nombre de travailleurs et travailleuses bruxellois, des perspectives d'emploi de tous niveaux de

qualification (dans le commerce, le transport, le gardiennage, la restauration, les garages, le nettoyage, le tourisme, la construction, les banques, la maintenance technique des bâtiments, les services aux personnes, la culture, ...).

Utilisatrices intensives de main-d'œuvre, ces entreprises sont soumises à une forte concurrence et aux exigences de flexibilité de leur exigeante clientèle. Pour réduire ses coûts de production et accroître sa flexibilité, le secteur privé ne manque pas de solutions : le recours à la franchise, à la sous-traitance, aux faux indépendants et aux intermédiaires de tout genre sont monnaie courante.

Une part importante et sans cesse croissante des salariés travaillent dans des structures – que l'on peut qualifier de 'boutiques de masse' – qui font l'économie des formes classiques d'une entreprise, qui n'ont plus d'« entreprise » que... le nom. Il y est souvent impossible d'identifier les véritables patrons, soit les détenteurs du capital, ceux-là même qui détiennent le véritable pouvoir économique. Ce phénomène des « boutiques de masse », qui poussent comme des petits pains aux quatre coins de la Ville, est très préoccupant. Ces micro-sociétés dépendent, via un contrat commercial, d'un grand groupe international mais sont gérées par un réseau d'indépendants. Cette évolution traduit, en vérité, une évolution du capitalisme : les grands groupes économiques et/ou financiers, après une période de grande concentration des entreprises, cherchent, de plus en plus, à faire l'économie des coûts d'une entreprise (management, gestion des ressources humaines et relations collectives) ...

Donnons, pour exemple, les magasins Carrefour-Express qui dépendent, via un contrat commercial, du groupe Carrefour mais sont gérés par un réseau de franchisés, soumis à un ensemble de contraintes marchandes. Les conditions de travail et la capacité des travailleurs à se défendre collectivement y sont mises en péril.

5. Dans le cadre des marchés publics

Les politiques d'austérité ont comme conséquence une diminution importante des moyens publics disponibles. Dans le cadre des économies budgétaires auxquelles sont astreintes les autorités publiques, les critères d'octroi de marchés publics à des entreprises privées ne sont bien souvent plus guidés que par des questions strictement budgétaires ! Pour remporter le marché, il s'agit, alors, pour les entreprises, de proposer leurs services au moindre coût. Cette pratique a bien sûr des conséquences importantes sur les travailleurs des entreprises concernées. Prenons en exemple le secteur du nettoyage, à Bruxelles : le nettoyage des bâtiments publics a progressivement été externalisé vers des entreprises privées, dans le cadre de marchés publics. Soucieuses de remporter ces marchés, les entreprises proposent régulièrement leurs services à des prix anormalement bas. Prix qui ne peuvent être respectés qu'en enfreignant les législations sociales et fiscales (salaires minimum non respectés, travail au noir, sous-traitance en cascade...) et qu'en intensifiant à l'extrême les rythmes de travail...

Principales revendications et pistes de réflexion

Pour combattre le dumping social et lutter contre la précarisation croissante des conditions de travail, il convient :

- de doter les services d'inspection de moyens et d'effectifs suffisants pour mener à bien leurs tâches :
 - ▶ renforcer le service d'inspection sociale de la Région de Bruxelles-Capitale, compétent notamment pour l'engagement de la main-d'œuvre étrangère et les activités de mise à disposition des travailleurs (intérim) ;
 - ▶ établir une véritable coopération européenne entre services d'inspection, avec obligation de résultat en matière de communication des informations ;
 - ▶ inspecter systématiquement les opérations de détachement de travailleurs étrangers en cas de fourniture de services ;
- d'uniformiser et de prévoir des sanctions réelles, dissuasives et immédiates contre les pratiques frauduleuses de dumping social ;
- de travailler à l'harmonisation (par le haut) des conditions de travail et de rémunération, au sein de l'Union européenne.

En ce qui concerne le détachement :

- améliorer sensiblement la directive « Mise en œuvre » ;
- mener une véritable lutte, au niveau européen, contre les « entreprises boîtes aux lettres » et rejeter le projet de directive sur les Sociétés unipersonnelles ;
- mettre en place une Agence européenne d'inspection sociale, avec des moyens et effectifs adéquats, afin de rendre effective et concrète la collaboration entre les services d'inspection des Etats Membres. Dans le même ordre d'idée, mettre en place une « Banque carrefour de la sécurité sociale » européenne, afin d'interconnecter les banques de données existantes des différents organismes chargés, au sein des Etats membres, du respect des obligations sociales et fiscales des employeurs, notamment pour permettre de vérifier que les régularisations demandées par un Etat sont respectées dans l'Etat d'origine ;
- prévoir le paiement des cotisations de sécurité sociale sur le salaire des travailleurs détachés dans le pays de destination au taux du pays de destination et prévoir la rétrocession de ces cotisations au pays d'origine via les organismes de sécurité sociale nationaux ;

- rendre obligatoire le paiement électronique des salaires en cas de détachement de travailleurs, afin d'éviter les cas de fraude et de faciliter leur détection ;
- conclure un accord de coopération entre les secteurs et les services d'inspection au niveau européen ;
- négocier des conventions sectorielles européennes (transport, construction, viande, etc.)
- dans les échanges économiques avec les pays tiers, soutenir l'obligation d'une clause de respect des exigences sociales et environnementales, afin de lutter contre le dumping social occasionné par l'échange de biens et de services de provenance hors UE ;
- empêcher, au niveau européen, que l'on abuse du détachement pour payer des salaires moindres. Il faut en tout cas veiller à ce que les salaires minimum et les suppléments du pays d'occupation soient payés correctement (cf. la nouvelle jurisprudence de la Cour de justice européenne [ESA, 12 février 20105, n° C-396/13]);
- limiter la durée maximale légale du détachement des travailleurs à 6 mois ;
- contrôler a priori l'activité économique réellement exercée par les entreprises détachantes ;
- mettre en place des sanctions réelles, dissuasives et immédiates contre les pratiques de détachement frauduleuses (faux indépendants, non-respect des conditions minimales de travail, non-respect des CCT du secteur).

En ce qui concerne les faux indépendants :

- étendre à l'ensemble des secteurs la loi instaurant une présomption d'existence d'un contrat de travail lorsque certains critères sont réunis, établis dans la loi et relatifs à la dépendance économique du travailleur. Actuellement, les secteurs visés sont limités à la construction, au nettoyage, au gardiennage et au transport.

En ce qui concerne la régulation des marchés publics et les sous-traitances en cascade :

- privilégier l'attribution des marchés aux offres les « mieux-disantes » en termes de condition de travail ;
- inclure, en cas de sous-traitances en cascade, une clause sociale spécifique, imposant aux entreprises emportant ces marchés la négociation d'une convention collective de travail couvrant l'ensemble des travailleurs intervenant sur un même périmètre d'exploitation
- inclure systématiquement des clauses éthiques, sociales et environnementales ;
- mettre systématiquement à l'écart les soumissionnaires dont les prix et les pratiques commerciales sont jugés anormaux par l'Observatoire des prix de référence bruxellois ;

- renforcer la sensibilisation et la formation des personnes chargées de passer les marchés publics (pouvoirs adjudicateurs) au sein des différentes administrations bruxelloise, avec une attention particulière pour les pouvoirs locaux.

Une avancée sur le plan du droit européen

« Une étape importante vient d'être franchie dans la lutte contre le dumping social dans le cadre de la passation de marchés publics. En effet, la Cour de Justice Européenne a adopté, en novembre dernier, un arrêt en vertu duquel les Etats-membres peuvent exclure les soumissionnaires peu scrupuleux qui refuseraient de s'engager à payer le salaire minimum en vigueur à leurs travailleurs.

C'est un signal fort que se décide enfin à donner l'Europe. Un premier pas vers la construction d'une Europe socialement juste. Cet arrêt confirme également l'importance de nos combats.

Plus encore, il renforce la portée juridique de chartes locales qui ont récemment été adoptées par de nombreuses communes belges. Citons la Charte d'Herstal, de Mons, de Liège, de Seraing ou encore de Soignies.

Dès lors, nous exhortons le Gouvernement Fédéral à tout mettre en œuvre afin que, dans le cadre des marchés publics, les salaires minimaux soient correctement payés à tous les travailleurs mais aussi que l'ensemble de nos acquis sociaux soient garantis.

Il est grand temps, pour la Belgique, d'aller plus loin dans la lutte contre le dumping social dans les marchés publics, véritable cancer économique, qui asphyxie un peu plus chaque jour nos secteurs. Le gouvernement fédéral a l'obligation morale de transposer intégralement toutes les mesures progressistes contenues dans la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics et qui permettent de lutter efficacement contre le dumping social. On pense, par exemple, à la limitation de la chaîne de sous-traitance, au paiement intégral des primes et indemnités ou encore à l'inclusion de clauses sociales et environnementales contraignantes.

Enfin, nous demandons à toutes les communes et aux institutions publiques d'assumer leurs responsabilités et d'adopter des mesures fortes en vue de passer des marchés publics respectueux de nos droits et acquis sociaux. Pour ce faire, elles peuvent elles aussi adopter des chartes visant à lutter contre le dumping social.

Pour la Centrale Générale-FGTB, il n'est pas tolérable que les deniers publics financent les entreprises frauduleuses qui exploitent les travailleurs et paralysent notre économie. »

communiqué de presse du 11 décembre 2015 de la Centrale Générale - FGTB