

# « Le dumping social ? La faute aux patrons ! »

Manuel est né au Portugal, où il a fait ses études avant de commencer à travailler. Il a rejoint la Belgique en 2006, après un détour par l'Espagne où il a vécu les affres du dumping social. Récit d'une galère.

Guéric Bosmans (CSCE)

**M**anuel Morreira Da Costa est désormais délégué syndical en Belgique. Son expérience lui permet de comprendre la réalité des travailleurs détachés, pour qui mieux vaut un salaire de misère ici que rien dans leur pays d'origine.

**Ensemble ! : Quelles étaient vos conditions de travail en tant qu'ouvrier de la construction au Portugal ? Manuel Morreira Da Costa :** Au Portugal, les entreprises de construction engageaient déjà beaucoup de travailleurs étrangers, issus des pays de l'Est. Le salaire des ouvriers de la construction au Portugal est d'environ 400 à 450 euros par mois. Et les travailleurs détachés des pays de l'Est travaillent pour des salaires encore inférieurs de moitié.



Manuel Morreira Da Costa : délégué syndical et « détaché ».

pas de pause repas. Nos contrats étaient rédigés pour moitié en espagnol, pour moitié en portugais, à l'en-tête d'une société au nom de la femme du responsable du recrutement. Une fois sur chantier, les chefs d'équipe étaient désignés de manière arbitraire. Ce sont eux qui devaient avancer l'argent aux fournisseurs, en échange de factures bidons.

Les premiers mois, tout s'est relativement bien passé. Ensuite, cela s'est gâté. On travaillait en équipe, de 8 à 20 heures. Ou alors, durant cinq heures en journée, et puis encore cinq heures le soir, avec la promesse que je serais payé pour 24 heures de boulot. Là, j'ai commencé à ne plus être payé.

Certains travailleurs n'avaient pas de quoi manger. Pendant la nuit on allait voler des patates ou des melons. Un jour, j'en ai eu vraiment marre, je me suis fâché. J'avais 100 euros en poche, j'ai pris une camionnette, et j'ai dit aux collègues : « Je refuse de travailler dans ces conditions, je pars ! Il y a neuf places dans la camionnette. » On est parti à quelques-uns. Après notre départ, le chantier a été fermé.

**Comment le chantier était-il organisé ? Y avait-il une présence syndicale ?**

La réalité du chantier en Espagne était similaire à ce qu'on connaît en Belgique. Il y avait deux équipes : d'une part les ouvriers d'une société espagnole, qui avaient tout l'équipement de sécurité nécessaire. Et environ soixante ouvriers portugais, sans véritable équipement ni contrat de travail et qui recevaient directement leurs ordres des ingénieurs. Il n'y avait pas de présence syndicale sur ce chantier. Heureusement, les travailleurs de la société espagnole se préoccupaient de notre sécurité. Ils nous donnaient des casques de protection ou des harnais.

On a travaillé deux mois avec la promesse d'un contrat établi au nom de la société espagnole et un salaire digne de ce nom. Mais chaque semaine, c'était repoussé à la suivante. Pendant ce temps, la police venait nous réclamer le loyer, le restaurant et les épiceries de la rue fermaient leurs portes quand on arrivait...

**Vous voilà donc de retour au Portugal, avant l'arrivée en Belgique...**

A peine rentré au Portugal, j'ai dû affronter de nouveaux problèmes. Mon ex-patron a porté plainte pour le vol de la camionnette. On a eu un contact téléphonique : j'ai réclamé le salaire auquel j'avais droit, et tout l'argent que j'avais avancé pour le loyer, la nourriture, ... Tout cela équivalait à environs 8.000 euros. Alors il m'a menacé : « Si tu viens chercher ton argent, je te tue. ». J'ai voulu ester en justice, mais ce n'était pas possible : je n'avais ni contrat de travail ni fiche de paie valables.

Au Portugal, les salaires étaient tel-

**« Mon patron, à qui je réclamaï mon salaire, m'a menacé : "Si tu viens chercher ton argent, je te tue". »**

**Ensuite, vous avez tenté votre chance en Espagne...**

Oui, et cela s'est très mal passé. J'ai reçu plein de promesses au niveau du salaire et des conditions de travail mais, une fois arrivé sur le chantier, la réalité s'est avérée très différente. On nous avait promis que nous travaillerions trois semaines en Espagne, et une semaine au Portugal. Finalement, on restait trois mois sur le même chantier, en Espagne. On logeait à dix-huit dans une maison de deux chambres. On n'avait

lement bas que je ne pouvais faire aucun projet. J'ai de la famille en Belgique ; j'ai donc décidé de venir ici. J'ai obtenu une promesse de travail de la part d'une entreprise sous-traitante, ce qui m'a permis d'avoir un titre de séjour provisoire. J'ai obtenu un contrat à durée indéterminée à temps partiel. Comme je n'avais pas de papiers pour travailler définitivement en Belgique, j'ai eu des problèmes avec la commune. Un jour, j'ai reçu une lettre m'ordonnant de trouver un nouvel employeur endéans les trente jours, sous peine d'être expulsé. J'ai alors discuté avec le conducteur de chantier, employé par la société pour laquelle je travaille actuellement : il a fait le nécessaire pour que je sois engagé comme soudeur. A présent, j'ai un contrat fixe et réglementaire. Grâce à ce contrat, j'ai également pu obtenir mes papiers à l'administration communale.

**Vous êtes maintenant délégué syndical dans votre entreprise : quelle est l'action de la délégation syndicale à l'égard des travailleurs détachés ?**

Pour ce qui est du détachement international dans mon entreprise, la délégation syndicale n'a pas beaucoup de pouvoir. On essaie surtout de s'as-

surer que les ouvriers travaillent en sécurité. Grâce à mon expérience, je comprends la situation des ouvriers détachés. Pour un travailleur portugais, 4 euros de l'heure en Belgique c'est mieux que rien au Portugal. Si on dit à un père qui ne peut plus donner à manger à son enfant le matin qu'il va toucher 1000 euros par mois en Belgique, c'est sûr, il va vouloir venir ! On ne lui laisse pas le choix !

Certains collègues ne voient pas les choses comme ça. Ils voient les pertes d'emploi et la détérioration des conditions de travail que cela entraîne. Mais ce n'est pas la faute des ouvriers détachés s'ils travaillent dans ces conditions, mais bien celle des patrons qui engagent. L'avantage pour le patron est clair : les travailleurs détachés logent généralement sur le chantier. Ils travaillent aussi le samedi, le dimanche. Nous, en tant que délégués, on n'a pas de pouvoir. On peut dénoncer,

mais au risque que le chantier soit fermé et que les travailleurs détachés n'aient plus de travail. Et ils n'ont pas droit au chômage, donc ça fait encore des problèmes pour eux. Parfois, il vaut mieux fermer les yeux plutôt que de mettre tous les ouvriers dans une mauvaise situation.

Il faut trouver un système pour que tout le monde puisse recevoir un morceau du gâteau. Il faudrait, par exemple, garantir à tous les

**« Parfois, il vaut mieux fermer les yeux plutôt que de mettre tous les ouvriers dans une mauvaise situation. »**

travailleurs un salaire conforme aux règles belges, et exiger que les sociétés étrangères paient une partie de leurs impôts et cotisations en Belgique plutôt que de tout payer dans le pays d'origine. Vu le nombre de chantiers qui emploient des travailleurs étrangers, cela représente beaucoup d'argent. Il faut également contrôler davantage les sous-traitants. Quand j'ai commencé à travailler en Belgique, l'adresse du bureau du sous-traitant se trouvait au milieu d'un champ de patates... □

## Le triste sort des travailleurs « détachés »

Sous-payés, avec des contrats aléatoires, sans aucun droit : tel est le sort des travailleurs détachés. Pleins feux sur un fléau très difficile à endiguer. Le regard de Robert Verteneuil, secrétaire fédéral de la Centrale Générale FGTB, en charge du secteur de la construction.

**Guéric Bosmans (CSCE)**

**L**e détachement international des travailleurs fait régulièrement la Une de l'actualité. De quoi s'agit-il exactement ? L'expression désigne généralement le mécanisme qui permet à des entreprises d'un pays membre de l'Union européenne (pays A) d'exercer leurs activités dans un autre pays membre (pays B). Pour ce faire, elles « détachent » leurs travailleurs dans ce pays. Concrètement, les salaires et conditions de travail

doivent respecter la législation et les conditions de travail en vigueur dans le pays B, mais les salaires sont payés et les cotisations sociales retenues dans le pays A.

Sur le papier, ce système semble limpide. Mais sur le terrain, les abus sont légion, la fraude sociale, gigantesque. Les travailleurs détachés travaillent dans des conditions souvent inhumaines, au mépris de toutes les réglementations et standards sociaux,

et exercent à terme une pression à la baisse sur les salaires et conditions de travail en vigueur en Belgique. C'est ce qu'on appelle le dumping social. Comment cela est-il possible ? Contrôler le paiement exact des salaires et cotisations sociales par la multitude de sociétés étrangères actives sur le territoire belge revient à chercher une aiguille dans une botte de foin. La voie est donc libre pour une multitude d'employeurs peu

⇒ scrupuleux. Même si de nombreux autres secteurs sont concernés, celui de la construction est probablement le plus touché par le détachement international et le dumping social. Interview.

## **Ensemble ! Quelle est l'ampleur du phénomène du détachement international dans la construction en Belgique ?**

**Robert Verteneuil :** Pour le secteur de la construction, deux chiffres sont particulièrement frappants. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 31 décembre 2014, on a enregistré 20.000 pertes d'emploi dans la construction en Belgique, alors que, globalement, l'activité dans le secteur est restée inchangée. Les travailleurs dits détachés se substituent donc aux travailleurs sous contrat avec des entreprises belges.

Le deuxième chiffre interpellant est le nombre de déclarations Limosa (1) pour la construction, qui a triplé sur la même période. On observe donc bien une montée en puissance du phénomène du détachement. Il faut également ajouter à ces chiffres les faux indépendants (2) et les détachements frauduleux. Le phénomène est exponentiel et prend une ampleur qui devient ingérable.

*Le secteur de la construction est le plus touché par le détachement international et le dumping social.*



*Robert Verteneuil : « Il faut placer les employeurs face à leurs responsabilités. »*

## **Si un travailleur travaille au noir, c'est parce qu'un employeur lui donne ce travail.**

chés, mais de faire en sorte que cela se passe dans les règles.

Le deuxième volet de l'action syndicale s'exerce à l'intérieur même du secteur de la construction. Il existe un relatif consensus entre employeurs et syndicats pour mettre en place une série de mesures concrètes, notamment à travers le Fonds de Sécurité d'Existence (3), pour contrer les dérives. Enfin, il y a un travail à l'égard du monde politique, mené conjointement avec les employeurs, pour que les capacités de contrôle et de sanction soient renforcées, et ce dans le but de garantir le respect des règles existantes.

Il faut aussi placer les employeurs devant leurs responsabilités. Si un travailleur travaille au noir, ou si un ouvrier polonais vient travailler en Belgique, c'est parce qu'un employeur lui donne ce travail. Il peut s'agir d'une grosse entreprise qui, par ce biais, augmente ses bénéfices, ou d'un maître d'ouvrage qui ne veut pas travailler avec une entreprise ou avec des ouvriers déclarés. Il faut donc responsabiliser ces acteurs, c'est-à-dire renforcer les contrôles et, surtout, les sanctions.

### **Quelle sont les collaborations syndicales au niveau européen ?**

Au sein de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), toutes les fédérations syndicales sectorielles

tirent le même signal d'alarme. Il y a clairement une prise de conscience. On travaille donc sur la modification et le renforcement des directives européennes pour que les règles soient mieux établies et mieux contrôlées. Lors des discussions sur la directive européenne interprétative sur le détachement, les syndicats ont eu leur petite victoire. Beau coup, du côté des employeurs et des politiques libéraux, voulaient réduire la capacité d'inspection des Etats membres. Nous avons, au contraire, obtenu que la liste des mesures visant à contrôler l'application de la directive européenne soit ouverte, et non fermée. Cela signifie qu'un pays peut décider de rajouter des mesures sans devoir

rendre de compte aux institutions européennes.

### **Quelles sont les attentes des organisations syndicales vis-à-vis du monde politique ?**

Tout d'abord, on attend du monde politique qu'il prenne des lois conformes aux directives européennes, qui intègrent des moyens de contrôle et de sanctions. Ensuite, nous voulons que les politiques prennent un certain nombre de dispositions, notamment en matière de marchés publics, pour renforcer les règles de la législation belge et se donner les moyens de contrôler ses dispositions. Enfin, nous attendons que les Etats membres, dans leur discours vis-à-vis de l'Europe, en appellent à la révision des directives trop permissives, qui favorisent le phénomène de fraude sociale. □

(1) Déclaration LIMOSA : déclaration obligatoire pour tous les travailleurs étrangers en Belgique préalable au commencement de l'activité, quel que soit leur statut.

(2) Faux indépendants : on parle de faux indépendants quand un travail est exercé sous statut d'indépendant alors qu'il y a bien un rapport de subordination entre le travailleur et un employeur. C'est donc du travail salarié dissimulé.

(3) Fonds de Sécurité d'Existence : Les FSE octroient des avantages aux travailleurs d'un secteur et sont financés par des cotisations sociales spécifiques. Ce sont des institutions de sécurité sociale au niveau d'un secteur professionnel.



### **Quelles actions sont-elles menées par les organisations syndicales ?**

Les actions se déclinent en trois volets. D'abord, il s'agit d'un travail de lobbying législatif à travers les fédérations syndicales européennes, mais également aux niveaux fédéral et régional : nous demandons aux pouvoirs publics de se saisir de la chose et leur proposons des mesures concrètes. L'objectif n'est pas d'empêcher la présence de travailleurs déta-