



# GARANTIR LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANCE

# LE TRAVAIL N'EST PAS UNE MARCHANDISE



**Isabelle Schömann**

Secrétaire confédérale  
de la Confédération européenne des syndicats

Il est crucial de renforcer les droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. Au cours des dernières décennies, nous avons vu l'Union européenne donner la priorité à la libéralisation du marché et aux intérêts commerciaux plutôt qu'au bien-être des travailleurs. L'absence de réglementation dédiée permet aux entreprises de contourner la législation nationale et les droits des travailleurs en s'appuyant inconditionnellement sur les libertés économiques du marché intérieur.

Cette évolution est encore plus visible dans le domaine de la sous-traitance, devenue LE modèle commercial de certains secteurs. Certaines entreprises ont perfectionné leurs techniques pour externaliser les risques et les responsabilités tout en maximisant le pouvoir et le profit. Logiquement, ce déséquilibre expose les travailleurs à des conditions précaires, dangereuses ou relevant même de l'exploitation. Si cette précarisation du travail a permis aux entreprises de faire toujours plus de bénéfices, la violation des droits de l'homme est même devenue partie intégrante des activités quotidiennes de certains secteurs. Il est inacceptable que les travailleurs de l'UE soient soumis à la même dynamique de marché que d'autres facteurs de production qui peuvent être négociés pour obtenir le meilleur profit ou le prix le plus bas. Ceci est tout à fait contraire au principe de l'OIT : « le travail n'est pas une marchandise », les travailleurs doivent être traités comme des êtres humains avec dignité et respect !

Nous avons besoin d'une protection renforcée des travailleurs et d'un cadre juridique adéquat pour la sous-traitance. Les régimes de responsabilité doivent rééquilibrer le pouvoir et les responsabilités des employeurs, y compris dans l'économie numérique. Dans le cadre du projet visant à « garantir les droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance » mené entre 2018 et 2021, la CES a établi une base d'exemples et de données probantes pour expliquer pourquoi une telle réglementation est nécessaire.



# RECOMMANDATIONS POLITIQUES POUR LUTTER CONTRE LA SOUS-TRAITANCE ABUSIVE

Pour garantir les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement, la CES demande un cadre juridique général sur la sous-traitance, en vue de renforcer la responsabilité et la transparence, et d'assurer l'égalité de traitement, un travail décent et une application efficace tout au long de la chaîne.

Un cadre juridique européen sur la sous-traitance devrait comprendre notamment :

## 1 Des mesures pour renforcer la responsabilité

- ▶ une responsabilité solidaire et collective des entrepreneurs dans toute la chaîne devrait renforcer le respect des obligations légales et des normes du travail, y compris les conventions collectives applicables ;
- ▶ ces régimes de responsabilité devraient couvrir à la fois les situations de sous-traitance nationales et transfrontalières, notamment dans le cadre des marchés publics ;

## 2 Des pratiques garantissant un travail décent

- ▶ les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation au conseil d'administration devraient être garantis comme moyen de renforcer l'influence des travailleurs sur le comportement des entreprises ;
- ▶ des systèmes d'alerte, des mesures de contrôle et d'audit et des procédures de suivi de la conformité, telles que les codes de conduite ou les accords-cadres internationaux, doivent être mis en place en collaboration avec les représentants des travailleurs et les syndicats ;
- ▶ il importe de lutter contre les accords de sous-traitance qui visent à contourner les conventions collectives ou permettent d'opter pour des accords moins favorables dans un même secteur d'activité. La négociation collective et les conventions collectives en vigueur doivent être appliquées tout au long de la chaîne de sous-traitance.
- ▶ le principe d'égalité de traitement et sa mise en œuvre pratique en termes de salaire égal pour un travail égal en un même lieu doivent être assurés, indépendamment de l'origine des travailleurs ou de la manière dont ils sont engagés ;

## 3 Des normes pour une transparence accrue

- ▶ il convient d'introduire une limitation des niveaux de sous-traitance et l'interdiction de toute sous-traitance ultérieure dès que la sous-traitance de main-d'œuvre uniquement intervient dans une chaîne ;
- ▶ les initiatives obligatoires de reporting non financier devraient être rendues plus efficaces grâce à la formulation d'indicateurs plus précis et contraignants, qui demandent de « se conformer et d'expliquer » et non de « se conformer ou d'expliquer » ;
- ▶ il importe d'établir une obligation contraignante d'enquête et de vérification, par l'entrepreneur principal ou l'entreprise leader, de l'activité authentique du sous-traitant, de son bilan social et de sa conformité à la réglementation applicable ;

## 4 Des outils favorisant une application efficace et l'accès à la justice

- ▶ il convient de (ré)instaurer des garanties de solvabilité assurant le paiement des salaires, des charges sociales et autres obligations sociales ;
- ▶ des mécanismes accessibles de réparation et de recouvrement par voie judiciaire doivent être mis à la disposition de tous les travailleurs et de leurs représentants pour signaler les abus et faire respecter leurs droits ;
- ▶ sanctions et indemnités dissuasives et effectives, y compris les paiements rétroactifs en cas de non-respect de la législation et/ou des conventions collectives applicables.



1.

## GARANTIR LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LA SOUS-TRAITANCE

Dans certains secteurs, comme l'alimentation et l'agriculture, l'habillement, le transport routier et la construction, la sous-traitance est une pratique répandue où les droits des travailleurs sont fréquemment bafoués. La sous-traitance est devenue pour les entreprises actives dans ces secteurs une stratégie permettant d'augmenter le profit et la compétitivité sur le marché.

Initialement envisagée comme une solution temporaire permettant de s'adapter avec souplesse au marché ou de confier à d'autres des tâches n'appartenant pas au métier principal de l'entreprise, la sous-traitance peut aujourd'hui concerner la quasi-totalité du processus de production. Parfois, même les activités principales d'une entreprise ou d'un secteur sont confiées à des travailleurs en sous-traitance, qui effectuent les mêmes tâches sur le même lieu de travail que les salariés directement employés par l'entreprise cliente ou l'entrepreneur principal. Plus une chaîne de sous-traitance est complexe, plus la probabilité augmente que les droits des travailleurs soient bafoués tout au long de la chaîne.

Dans le cadre d'un projet cofinancé par la Commission européenne, la Confédération européenne des syndicats a constitué un dossier pour une approche européenne plus cohérente en matière de sous-traitance. Il est nécessaire de créer de meilleurs outils et conditions pour que les travailleurs et leurs représentants connaissent leurs droits et soient informés et consultés sur les pratiques de leur entreprise tout au long de sa chaîne de sous-traitance.

Renforcer le cadre juridique de la sous-traitance avec la nécessaire implication des syndicats et représentants des travailleurs contribuerait à améliorer les conditions de travail de millions de travailleurs dans l'UE.

À cette fin, le projet de la CES a recueilli des données probantes tirées de cas caractéristiques de sous-traitance dans les secteurs de l'alimentation, du transport, de la construction et de l'habillement. Les études de cas complètes peuvent être consultées sur [https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Securing%20workers%20rights\\_FR\\_LR.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Securing%20workers%20rights_FR_LR.pdf). En outre, le projet a exposé les conséquences de l'absence de réglementation au niveau de l'UE, notamment en termes de responsabilité solidaire, de diligence raisonnable, de transparence et d'exigences de reporting. Une analyse des dispositions légales existantes au niveau national et européen concernant la sous-traitance peut être consultée sur [https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Soustraitance%20et%20responsabilit%C3%A9%20sociale\\_FR.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-10/Soustraitance%20et%20responsabilit%C3%A9%20sociale_FR.pdf).





2.

## LA SOUS-TRAITANCE COMME MODÈLE ÉCONOMIQUE RENTABLE POUR EXTERNALISER LES RISQUES ET LES RESPONSABILITÉS

Certaines données démontrent que la sous-traitance sert de stratégie de gestion des risques : elle permet à des entreprises (grandes pour la plupart) de séparer le pouvoir et les bénéfices, d'une part, des risques et responsabilités, d'autre part. En effet, le client et l'/les entrepreneur(s) principal/-aux gardent un certain contrôle sur leur chaîne de sous-traitance, fixant les conditions qui doivent être respectées dans la production de marchandises ou la fourniture de services (par exemple le prix, le calendrier, les exigences techniques, le volume de production).

Les risques et responsabilités liés à l'activité économique sont quant à eux externalisés à des sous traitants, généralement des entreprises plus petites. Pour respecter les conditions imposées par le client ou l'entrepreneur principal, les sous-traitants sont souvent poussés à enfreindre les règles applicables en matière de temps de travail, de santé et sécurité au travail, de salaires, etc. Les travailleurs employés par le dernier échelon des sous-traitants sont généralement soumis aux conditions de travail les plus déplorables.

Dans certains cas, les entités sous-traitantes ne sont créées par l'entrepreneur principal qu'à des fins de sous-traitance. Parfois, les sous-traitants sont des sociétés boîtes aux lettres, c'est-à-dire des sociétés qui n'exercent aucune activité économique significative, mais qui sont créées dans le but de réduire le coût de la main-d'œuvre ou d'instaurer des stratégies d'optimisation fiscale. Ce type de montage artificiel permet également au client ou à l'entrepreneur principal d'échanger les sous traitants et de maintenir le même modèle, même après qu'une fraude ou une violation du travail a été détectée. Facilement établies, dissoutes ou liquidées, les sociétés boîtes aux lettres peuvent également servir à se soustraire à toute responsabilité, notamment dans un contexte transnational.

Le projet de la CES a identifié comment la sous-traitance peut être utilisée pour tirer profit de l'exploitation des travailleurs par le biais de diverses pratiques : zone grise sur le plan juridique, formes directes de travail forcé, pratiques de gangmaster et traite des êtres humains.

### 2.1 Réduire les coûts de la main-d'œuvre et booster le nivellement par le bas

La sous-traitance permet au client et à l'/aux entrepreneur(s) de réduire les coûts de la main d'œuvre et ainsi le prix des biens produits ou des services fournis. Ce résultat est particulièrement évident dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, où la sous-traitance facilite la concurrence des régimes entre États qui souhaitent offrir les conditions les plus favorables aux investisseurs étrangers. Ce processus pousse les États dans une course constante vers le bas, qui peut parfois même prendre la forme de zones de libre-échange (ZLE) ou de zones économiques spéciales (ZES) soumises à des réglementations particulièrement favorables aux entreprises. La sous-traitance est une source majeure de dumping social et de concurrence déloyale au-delà des frontières, qui a des conséquences significatives sur les emplois et les conditions de travail.



### CAS H&M

Hennes & Mauritz (H&M) est un détaillant de vêtements qui se définit comme « l'employeur de 177 000 collaborateurs » dans 59 pays. L'affaire illustre les relations de travail chez H&M au Bangladesh et les rapports douteux remis par l'entreprise sur les conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Elle démontre également la détérioration des conditions de travail en l'absence de syndicats et de représentants des travailleurs, le nivellement par le bas des droits sociaux par les États pour attirer les investisseurs étrangers ainsi que l'impunité en cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises transnationales.



ABUS DE MAIN-D'ŒUVRE MÊME APRÈS L'INSPECTION DU TRAVAIL



DÉCLARATIONS ET ÉVALUATIONS FORMELLES PAR LE CLIENT AU LIEU DE L'AUTORITÉ PUBLIQUE



ZONES DE LIBRE-ÉCHANGE (ZLE) OU ZONES ÉCONOMIQUES SPÉCIALES (ZES) SOUMISES À DES RÉGLEMENTATIONS FAVORABLES AUX ENTREPRISES

## 2.2 Un environnement favorable aux violations des droits des travailleurs

La sous-traitance peut impliquer des pratiques illégales, allant de crimes graves, tels que le trafic d'êtres humains, à la fraude sociale impliquant par exemple le faux détachement de travailleurs, le faux travail indépendant et les fausses coopératives de travailleurs et d'autres formes d'exploitation de la main-d'œuvre. Plus le processus de production est fragmenté, plus il est difficile pour les travailleurs d'identifier une violation de leurs droits et l'employeur responsable. Parfois, ces violations sont si courantes qu'elles deviennent partie intégrante de la culture d'entreprise dans le secteur.

Les travailleurs ignorent souvent leurs droits ou comment les revendiquer, ou n'osent pas poursuivre leur employeur en raison du coût et de la durée de la procédure. Au lieu de cela, ils finissent parfois par tolérer un certain degré de violation de leurs droits juste pour pouvoir conserver leur emploi et leurs revenus. L'absence de plaintes des travailleurs est encore plus évidente dans les cas transnationaux, où il est particulièrement difficile de porter plainte contre un employeur établi dans un autre pays et d'appliquer des sanctions ou des dommages et intérêts.

## 2.3 Porter atteinte aux droits des travailleurs pour renforcer la compétitivité

Les pratiques abusives de sous-traitance vont des violations directes des droits des travailleurs à des usages sur lesquels règne un flou juridique. À l'échelle nationale, les pratiques de sous-traitance peuvent dans certains cas permettre aux entreprises d'exploiter les avantages liés à un type particulier de société (comme les coopératives) ou de saper les conventions collectives applicables. À l'échelle européenne, il arrive que les entreprises actives dans un contexte transfrontalier recourent à des accords de sous-traitance pour fournir des services en toute liberté. Concrètement, cela implique par exemple le paiement de cotisations sociales dans un système national plus favorable ou le contournement des conventions collectives en vigueur. Encore une fois, ces efforts déployés par les employeurs et sous-traitants ne servent qu'à réduire les coûts de la main-d'œuvre et à se soustraire à toute responsabilité.



### L'INDUSTRIE DE LA VIANDE ESPAGNOLE

L'Espagne est le deuxième producteur de viande de l'UE en nombre de tonnes produites, et le troisième en termes de valeur de production. Le secteur est connu pour ses pratiques d'externalisation et de sous-traitance. Les entreprises qui jouent le rôle de sous-traitants dans l'industrie de la viande se caractérisent par des formats et des statuts juridiques divers (entreprises multiservices, agences d'intérim, travailleurs indépendants individuels, etc.), mais surtout par des coopératives de travailleurs. Le secteur incarne le concept d'entreprises sans travailleurs qui peuvent exercer pleinement les fonctions d'employeurs sans assumer aucune obligation ou responsabilité en vertu du droit du travail.



FOURNITURE DE  
TRAVAILLEURS  
ILLÉGAUX



ABUS DE MAIN-D'ŒUVRE  
MÊME APRÈS  
L'INSPECTION DU TRAVAIL



FAUSSES  
COOPÉRATIVES





3.

## RESPONSABILISATION DES ENTREPRENEURS

Même lorsque des inspecteurs du travail ou des syndicats interviennent pour dénoncer les violations des droits des travailleurs ou d'autres infractions graves, justice n'est pas toujours rendue. Les entreprises clientes et les entrepreneurs principaux déclarent ne pas être responsables des infractions dans la chaîne de sous-traitance, et imputent l'entière responsabilité à leurs sous traitants. Ils mettent généralement fin au contrat avec le sous-traitant concerné et se libèrent par conséquent de toute responsabilité juridique.

Paradoxalement, les personnes qui ont dirigé l'entreprise dont le contrat a été résilié peuvent facilement enregistrer une nouvelle entreprise et signer un nouveau contrat de sous-traitance avec le même client ou entrepreneur. Ainsi, au final, l'entreprise poursuit ses activités avec les mêmes travailleurs, selon le même modèle de sous-traitance, et en exploitant le personnel de la même manière, mais sous un autre nom de société.

Aujourd'hui, peu d'États membres réglementent la responsabilité dans les chaînes de sous-traitance. Les pratiques de sous-traitance ont plutôt tendance à suivre les principes des contrats civils ou commerciaux plutôt que ceux des contrats de travail. En d'autres termes, les dispositions de responsabilité liées aux droits des travailleurs ou aux normes du travail restent rares. Le plus souvent, les entités juridiques distinctes telles que les sociétés mères et filiales ne sont responsables que de leurs propres infractions. Ainsi, une société mère est exonérée de toute responsabilité en cas d'infraction au droit du travail dans la chaîne de sous-traitance, même si elle détient 100 % des actions de la filiale.

Certains États membres ont introduit des dispositions relatives à la responsabilité concernant par exemple les salaires, la santé et la sécurité au travail,

les cotisations de sécurité sociale et les impôts. Toutefois, il est possible de se soustraire facilement à celles-ci par le biais de rapports de « diligence raisonnable » superficiels autorisant de larges marges d'interprétation. Dans la pratique, ces obligations nationales de reporting dépourvues de mécanismes de contrôle efficaces aident les entreprises à améliorer leur image publique, mais ne parviennent pas à assurer le bien-être des travailleurs dans leur chaîne de sous-traitance. De même, dans les cas où la responsabilité solidaire existe, elle peut facilement être évitée dans la pratique. Par exemple, une fois conscients des violations des droits des travailleurs, le client et l'/les entrepreneur(s) peuvent toujours mettre fin au contrat et ainsi éviter la responsabilité solidaire.



### CAS RIVE GAUCHE

Rive Gauche est un centre commercial près de Charleroi (Belgique), dont la construction a impliqué plusieurs formes d'abus des travailleurs. Ici, les pratiques de sous-traitance combinées au détachement des travailleurs ont eu pour effet de réduire les coûts de la main-d'œuvre et ont entravé les actions collectives. Ce cas est un exemple d'évolution inquiétante dans le secteur européen de la construction où des entreprises bien connues n'embauchent (presque) aucun ouvrier du bâtiment, mais sont capables d'effectuer d'importants travaux de construction ; où des entreprises de sous-traitance sont facilement créées et remplacées bien qu'elles soient dirigées par une seule et même personne. Les travailleurs du site étaient embauchés par différents employeurs pour effectuer le même travail et les tâches et le logement étaient attribués selon la nationalité des travailleurs. De tels modèles économiques divisent la main-d'œuvre et sapent les possibilités d'action collective, ce qui aggrave l'inégalité de traitement des travailleurs sur un même lieu de travail.



AUCUNE EXÉCUTION DE JUSTICE EN RAISON DE LA TRANSNATIONALITÉ



FAILLITE ET FERMETURE D'ENTREPRISE



ABUS DE MAIN-D'ŒUVRE MÊME APRÈS L'INSPECTION DU TRAVAIL



SOLUTION DE WASHOUT POUR ÉVITER TOUTE RESPONSABILITÉ



VOLATILITÉ DES SOCIÉTÉS SOUS-TRAITANTES



FOURNITURE DE TRAVAILLEURS ILLÉGAUX



4.

## RECOURS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE ABUSIVE ET GARANTIE DES DROITS DES TRAVAILLEURS

La combinaison actuelle de dispositions juridiques diverses aux niveaux européen et national a abouti à une approche fragmentée qui permet de contourner les droits des travailleurs. Un cadre juridique européen ambitieux sur la sous-traitance est donc nécessaire pour assurer une protection efficace des travailleurs et de leurs droits, tout en garantissant le respect total des régimes nationaux plus stricts et des modèles nationaux du marché du travail. Pour être efficaces, les mesures juridiques doivent viser à rétablir le lien entre le pouvoir et les profits, d'une part, et les risques et responsabilités, d'autre part.

- **La responsabilité solidaire de la chaîne complète** est essentielle pour renforcer le respect et l'application des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. L'introduction d'une responsabilité de chaîne complète favoriserait les choix diligents des sous-traitants par les entreprises et les entités publiques et offrirait aux travailleurs de meilleures chances de faire valoir leurs droits en cas de violations liées au paiement des salaires, des cotisations de sécurité sociale et des impôts, au travail non déclaré, à la santé et à la sécurité, et aux droits à s'organiser et à négocier collectivement. Pour être efficaces, les règles établissant la responsabilité tout au long de la chaîne devraient éviter les clauses de sauvegarde reposant sur de vagues mécanismes de déclaration qui exonèrent le client et l'/les entrepreneur(s) de toute responsabilité juridique pour les risques générés par leurs activités économiques.

- **Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation au conseil d'administration** devraient être renforcés dans les chaînes de sous-traitance, car ils contribuent à accroître la démocratie sur le lieu de travail grâce au contrôle et à l'influence qu'ils impliquent sur le comportement des entreprises. Compte tenu de leur expertise sur site, la participation des travailleurs est essentielle pour surveiller les chaînes d'approvisionnement de sous-traitance. Pour être efficaces, ces droits doivent être complétés par des mécanismes accessibles de réparation et de recouvrement sur le plan judiciaire pour les travailleurs et leurs représentants.



### AFFAIRE RACING ARENA

L'affaire Racing Arena concerne le chantier de construction d'un stade de rugby à Nanterre (France). Les travailleurs détachés sur le chantier n'ont pas été correctement payés et ont dû fournir un nombre considérable d'heures supplémentaires. Dans cette affaire, le principal problème concernait le rôle et la responsabilité de l'entrepreneur principal et du client. Le droit du travail français établit un *devoir de vigilance* qui, s'il est respecté, écarte toute responsabilité solidaire de l'entrepreneur principal et du client. Par conséquent, les travailleurs détachés peinent toujours à percevoir leur salaire. Le cas illustre les effets délétères des opérations de sous-traitance en cascade dans lesquelles les entreprises instructrices bénéficient d'une flexibilité maximale tout en n'assumant aucune responsabilité.



ABUS DE MAIN-D'ŒUVRE MÊME APRÈS L'INSPECTION DU TRAVAIL



SOLUTION DE WASHOUT POUR ÉVITER TOUTE RESPONSABILITÉ



VOLATILITÉ DES SOCIÉTÉS SOUS-TRAITANTES



AUCUNE EXÉCUTION DE JUSTICE EN RAISON DE LA TRANSNATIONALITÉ



- ▶ Il est crucial de **limiter la longueur de la chaîne de sous-traitance** pour assurer plus de transparence et de contrôle. Le fait de limiter les possibilités de sous-traitance offertes aux entreprises ne constitue pas à une restriction illégale des libertés économiques. Au contraire, la démarche est nécessaire pour assurer la protection des travailleurs et une concurrence loyale sur le marché intérieur.
- ▶ Il convient de lutter contre la sous-traitance comme moyen de contourner les **conventions collectives applicables**, dans le but de garantir des conditions de travail égales à tous les travailleurs sur le même lieu de travail et dans la même activité. Une convention collective qui lie l'entrepreneur principal ou l'entreprise cliente doit s'appliquer tout au long de la chaîne de sous-traitance, en particulier lorsque la convention collective est universellement applicable et que le secteur d'activité de l'entrepreneur et des sous-traitants est le même.
- ▶ Il serait bon, en matière de **reporting non financier obligatoire**, d'introduire une norme commune comportant des exigences minimales. Il est important de bien définir ces normes en droit, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux normes fondamentales du travail de l'OIT et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Elles doivent respecter pleinement les droits des travailleurs, tels qu'ils sont ancrés dans le traité européen, la charte des droits fondamentaux de l'UE et la législation secondaire de l'UE. Des normes et des pratiques de reporting détaillées devraient être élaborées avec la participation des représentants syndicaux.
- ▶ Avant d'externaliser le travail, l'entrepreneur principal ou l'entreprise leader devrait être tenu de vérifier l'**activité authentique du sous-traitant**, son bilan social et sa conformité à la réglementation applicable. Une liste noire des sous-traitants non fiables à l'échelle de l'UE pourrait faciliter cette vérification, mais nécessiterait des informations détaillées sur l'entreprise (p. ex. sur les mesures disciplinaires ou administratives, les sanctions pénales, les décisions sur les pratiques frauduleuses, l'insolvabilité, la faillite) et un système efficace d'échange de données.
- ▶ Pour lutter contre les sociétés boîtes aux lettres et les faillites stratégiques, des **garanties de solvabilité** obligatoires qui assurent le paiement des salaires, des cotisations et autres obligations sociales doivent faire partie du cadre régissant la sous-traitance.

- ▶ Un autre recours pour garantir les droits des travailleurs consiste à **élargir le cercle des employeurs responsables**. Certains États membres considèrent comme un employeur responsable de facto la personne qui dirige et contrôle les activités des travailleurs. Par conséquent, celui qui organise la procédure de production peut supporter les devoirs liés au contrat de travail.
- ▶ Les clauses sociales dans les **marchés publics** doivent garantir que l'argent public ne sert pas à financer la sous-traitance abusive. Des conditions doivent permettre aux entités adjudicatrices de solliciter certaines indications dans les offres de sous-traitance remises par les soumissionnaires, d'imposer des limitations quant au nombre de sous-traitants et de ne pas tenir compte des offres des soumissionnaires impliqués dans des montages artificiels et du dumping social.
- ▶ Pour lutter contre l'exploitation des travailleurs, il est nécessaire de **renforcer la capacité des inspections**, en favorisant la coopération entre les autorités compétentes aux niveaux national et européen, y compris avec l'implication des partenaires sociaux. Dans les cas transnationaux, l'Autorité européenne du travail doit jouer un rôle majeur eu égard à l'application des droits des travailleurs.





5.

## LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA LUTTE CONTRE LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT INÉQUITABLES

La désignation de représentants des travailleurs dans des organisations complexes est essentielle pour garantir les droits du personnel. L'absence de représentants des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance menace l'efficacité des obligations de surveillance imposées au client et à l'/aux entrepreneur(s). En l'absence de contrôle par les travailleurs, les employeurs peuvent facilement réclamer le respect de ces obligations par le biais de déclarations et d'évaluations non contraignantes effectuées par l'entreprise leader.

Il existe des exemples positifs au niveau national, où le rôle des représentants des travailleurs dans l'organisation du client ou de l'/des entrepreneur(s) a été renforcé par la législation ou des conventions collectives sectorielles. Il s'agit notamment de garanties permettant à ces représentants d'obtenir des informations sur les sous-traitants et les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement. Le droit des syndicats d'accéder à l'information sur la chaîne de sous-traitance, combiné à des dispositions plus strictes sur la transparence, peut fournir des garanties importantes pour le respect des droits des travailleurs tout au long de la sous-traitance et de la chaîne d'approvisionnement.

La garantie des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales nécessite la présence de représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise et des syndicats nationaux, de même qu'auprès du client et de l'entrepreneur. En fait, les syndicats sur site sont souvent faibles ou contrôlés par la direction de l'entreprise, tandis que les représentants des travailleurs auprès du client ou de l'entrepreneur sont trop éloignés du pays où le fournisseur est établi. Il est donc important de soutenir le rôle des syndicats européens

et mondiaux dans le suivi et la promotion du respect des droits collectifs du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Par exemple, les accords-cadres internationaux (ACI) négociés avec les syndicats fixent des normes et des conditions équitables pour les travailleurs tout au long de la chaîne de sous-traitance. Ils peuvent aussi ouvrir la voie à un dialogue plus approfondi entre les entreprises et les travailleurs.

Comme la sous-traitance est de plus en plus utilisée comme un modèle économique permettant d'échapper à la responsabilité d'employeur, de réduire les coûts de la main-d'œuvre et d'augmenter les profits, il est nécessaire de créer de meilleurs outils et conditions pour que les représentants des travailleurs et les syndicats puissent garantir les droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. Par conséquent, les droits à l'information, à la consultation et à la participation doivent être au centre d'un cadre européen sur la sous-traitance.



### ITALPIZZA

Italpizza est établie dans la province de Modène (Émilie-Romagne, Italie) et produit des pizzas surgelées. Aujourd'hui, tout le cycle de production de l'entreprise a été externalisé, tout comme le conditionnement, la logistique et le nettoyage. Néanmoins, la principale entreprise exerce un pouvoir considérable sur ses sous-traitants qui sont souvent poussés à enfreindre la réglementation sur le temps de travail, la santé et la sécurité au travail, les salaires, etc. afin de pouvoir répondre aux conditions imposées par Italpizza. L'affaire Italpizza met en lumière les sociétés de sous-traitance volatiles et les formes d'entreprises établies pour éviter les responsabilités des employeurs. Elle illustre aussi comment des certifications préalables ont entravé l'inspection efficace du travail et empêché les travailleurs de porter plainte.



ABUS DE MAIN-D'ŒUVRE  
MÊME APRÈS  
L'INSPECTION DU TRAVAIL



VOLATILITÉ  
DES SOCIÉTÉS  
SOUS-TRAITANTES



FAILLITE ET  
FERMETURE  
D'ENTREPRISE



FAUSSES  
COOPÉRATIVES



Date : juillet 2021



Avec le soutien financier de  
l'Union européenne