



HAL
open science

Les travailleurs détachés dans l'agriculture provençale

Lucio Castracani, Frédéric Décosse, Juana Moreno Nieto

► **To cite this version:**

Lucio Castracani, Frédéric Décosse, Juana Moreno Nieto. Les travailleurs détachés dans l'agriculture provençale. Nouvelle Revue du travail, 2021, Travailler dans l'agriculture, 18, 10.4000/nrt.8378 . halshs-03082845

HAL Id: halshs-03082845

<https://shs.hal.science/halshs-03082845>

Submitted on 4 Jan 2022

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Les travailleurs détachés dans l'agriculture provençale

Lucio CASTRACANI (LABEXMED-AMU-LEST-IDEMEC¹)

Frédéric DECOSSE (AMU-LEST-CNRS)

Juana MORENO NIETO (Universidad de Cádiz- AMU-LEST-CNE)

Résumé en langue française (800 caractères maximum)

Cet article s'intéresse au travail détaché dans le secteur de l'agriculture intensive. Il aborde le cas de la main-d'œuvre latino-américaine mise à disposition des maraichers et des arboriculteurs provençaux par des agences d'intérim espagnoles. À travers ce cas d'étude, l'article analyse le fonctionnement du détachement au quotidien, les stratégies de contrôle de la mobilité et d'abaissement du coût de travail basées sur la flexibilité, la disponibilité temporelle et l'externalisation des risques que rend possible la prestation de services internationale. Nous y montrons enfin comment le détachement a engendré d'autres formes de mobilité, qui ont donné naissance à une communauté latino-américaine sur place et accentué ainsi encore un peu plus la segmentation ethnique et statutaire du marché du travail agricole provençal.

Résumé en langue anglaise (800 caractères maximum)

This article focuses on seconded work in the intensive agriculture sector. It discusses the case of Latin American labour made available to Provençal market gardeners and arboriculturists by Spanish temporary employment agencies. Through this case study, the article analyses the day-to-day functioning of secondment, strategies for controlling mobility and lowering labour costs based on the flexibility, temporal availability and externalisation of risks made possible by the international provision of services. Finally, we show how secondment has given rise to other forms of mobility, which have given rise to a Latin American community on the spot and thus further accentuated the ethnic and statutory segmentation of the Provençal agricultural labour market.

Titre traduit de l'article en anglais : Posted workers in Provençal agriculture

Mots-clés (entre 2 et 6) : travailleurs détachés, agriculture, migrations

Mots-clés (between 2 and 6) posted workers, agriculture, migrations

¹ Lucio Castracani a réalisé ce travail dans le cadre du laboratoire d'excellence LabexMed – Les sciences humaines et sociales au cœur de l'interdisciplinarité pour la Méditerranée portant la référence 10-LABX-0090. Ce travail a bénéficié d'une aide du gouvernement français au titre du Programme investissements d'Avenir, Initiative d'Excellence d'Aix-Marseille Université - A*MIDEX**

Juillet 2011 à Maillane, dans une exploitation maraîchère de la plaine de la Durance, dans le Nord des Bouches-du-Rhône. Parce qu'il fait ce jour-là plus de 30 degrés à l'ombre, la récolte des melons n'attend pas. Les ouvriers avancent en ligne et en cadence, le dos courbé, sous un soleil de plomb. Iban Elio Granda Maldonado, intérimaire de 33 ans fait un malaise et décède de déshydratation sévère quelques jours plus tard à l'hôpital. Arrivé de Murcie quelques jours plus tôt, ce travailleur équatorien est détaché par une grosse entreprise de travail temporaire (ETT) levantine et mis à disposition d'un maraîcher, lui aussi d'origine espagnole. D'après des éléments de l'enquête ouverte pour « homicide involontaire », l'accès des détachés à l'eau aurait été entravé et Iban aurait été emmené à l'hôpital, non pas par les secours, mais par un cadre intermédiaire de l'ETT arrivé deux heures après la survenue de l'accident.

L'affaire illustre de manière tragique l'ampleur des bouleversements à l'œuvre sur le marché du travail agricole provençal, bouleversements que l'on propose d'analyser dans cet article, à partir de l'étude d'un segment méconnu du salariat de l'agriculture intensive : celui des travailleurs et travailleuses détachés². Apparue il y a près de 20 ans, la prestation de services internationale (PSI) est un phénomène en plein essor en Provence, dans l'agriculture comme dans d'autres secteurs économiques, tels que le BTP. Encadrée par une directive européenne révisée en 2018 (96/71/CE), la PSI permet la mise à disposition temporaire de travailleurs par des entreprises installées dans un autre Etat membre de l'Union Européenne. Les détachés sont censés retourner dans leur pays de résidence une fois terminée(s) leur(s) mission(s) sur le territoire français. Cette modalité permet aujourd'hui la venue et la mise au travail de plus de 4 000 intérimaires dans le cadre d'environ 9 000 missions dans les exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône et de près de 6 000 prestations dans celles du département voisin du Vaucluse³. La présence du salariat migrant est une caractéristique ancienne de l'agriculture provençale et a longtemps été alimentée par un système de migrations saisonnières de travail plus ou moins directement géré par l'Etat à travers l'Office français de l'immigration et d'intégration (Ofii). En ce sens, le développement de la PSI constitue donc un prolongement de cette tendance lourde, mais également un dépassement : du point de vue quantitatif tout d'abord, au sens où le détachement a localement permis une augmentation significative des effectifs salariés étrangers ; du point de vue de la morphologie de ce salariat ensuite, puisque s'est opérée en son sein une diversification du profil socio-démographique du contingent en termes d'origine nationale (et, plus marginalement, de sexe), allée à une transformation profonde de la relation d'emploi.

La présente contribution cherche à explorer cette tension entre prolongement et dépassement des formes d'emploi que l'agriculture provençale avait connues jusqu'à présent. Nous nous demandons donc ici dans quelle mesure le détachement transforme les relations d'emploi, l'organisation sociale du travail et les conditions de travail du secteur. À partir d'une approche centrée sur les travailleurs et les travailleuses, nous nous intéressons également à l'impact qu'a la PSI sur leurs dynamiques migratoires et les stratégies de reproduction de leur famille. Nous montrerons en quoi le détachement s'affirme comme une nouvelle figure du « salariat bridé » (Moulier-Boutang, 1998) défini comme tel du fait des restrictions mises à sa liberté de circuler et de vendre sa force de

² On notera toutefois les travaux pionniers de Béatrice Mésini sur la question (Mésini, 2013 et suivants)

³ Chiffres pour l'année 2018 gracieusement fournis par la DIRECCTE PACA

travail sur le marché de l'emploi (Décosse, 2011). La PSI prend appui sur le mécanisme de la « délocalisation sur place » (Terray, 1999), *i.e.* la propension de ce salariat migrant à supporter *volens nolens* des conditions de travail et d'emploi dégradées, se rapprochant tendanciellement de celles expérimentées dans leur pays d'origine. La mise en concurrence des saisonniers OFII et des détachés fait système et fragilise l'ensemble de l'édifice salarial.

Cet article se centre sur le cas spécifique de la main-d'œuvre latino-américaine détachée par des entreprises espagnoles de travail temporaire auprès d'exploitations maraichères, arboricoles et viticoles intensives du Sud de la France. Les sujets de cette recherche sont des ouvriers sud-américains ayant émigré en Espagne au début de la décennie 2000, à une époque où une série d'accords bilatéraux passés avec leur pays d'origine encourage leur arrivée dans la péninsule Ibérique. Cette volonté de favoriser l'immigration latino-américaine au détriment de l'immigration africaine s'est traduite par un accès privilégié à la nationalité espagnole qu'ils peuvent demander après deux ans de séjour légal en Espagne (contre dix ans pour les migrants africains) et qui leur ouvre ensuite les portes du reste du marché du travail communautaire.

À travers ce cas d'étude, nous rendons compte des conditions sociales du recours au travail détaché dans l'agriculture provençale (1), du fonctionnement du détachement au quotidien et des stratégies de contrôle de la mobilité et d'abaissement des coûts salariaux (2), et de comment, malgré les difficultés imposées par cette condition, le détachement a ouvert la possibilité à d'autres formes de mobilité qui échappent, en partie, au contrôle étatique (3). Ce faisant, au-delà du secteur agricole analysé ici, nous espérons contribuer à la réflexion sur l'articulation entre dynamiques migratoires et développement des formes de travail atypique et plus spécifiquement sur les recompositions à l'œuvre dans les processus de recrutement et de mise au travail de la main d'œuvre étrangère dans les secteurs dégradés de l'économie française.

La méthodologie employée est essentiellement qualitative et a consisté en un travail de terrain exploratoire mené collectivement par les trois auteurs de cet article à l'été 2019. Elle combine des observations *in situ*, réalisées pour la plupart dans les espaces de sociabilité des travailleurs et des entretiens semi-directifs et autres conversations informelles. Si les personnes interrogées sont surtout les ouvriers et ouvrières migrants, le travail empirique s'est également orienté vers l'Inspection du travail, certains acteurs associatifs et d'autres membres de la communauté migrante latino-américaine installée dans la petite ville de Beaucaire, située à la frontière du Gard et des Bouches-du-Rhône. Précisons que le travail n'a pas fait l'objet d'observation directe et que les situations de travail rapportées et analysées ici le sont à partir des propos tenus par les ouvriers sur leur propre réalité laborieuse. On notera également que le choix méthodologique consistant à réaliser une ethnographie dans la localité de Beaucaire nous a amenés à appréhender la condition de travailleur détaché dans ses différentes dimensions.

1. Le recours au travail détaché dans l'agriculture provençale : externalisation du recrutement, réduction des coûts et flexibilisation

Le recours à la PSI s'inscrit dans une histoire longue du salariat migrant en agriculture intensive, marquée par la compression des coûts du travail et la flexibilisation de l'outil de production (Décosse, 2011).

Il y a près de 40 ans, cette réalité faisait d'ailleurs parler à Jean-Pierre Berlan d'une relation de dépendance au sens fort du terme et l'amenait à filer la métaphore ô combien suggestive de la « drogue dure que constitue le recours à une main-d'œuvre sous-payée et surexploitée » (1981, 180). Au cœur de cette dépendance, on trouve bien sûr la question du prix du travail, une question-clé dans le contexte actuel de la dérégulation des échanges agricoles et de la mise en concurrence des aires de production entre elles au sein d'un marché mondialisé dominé par les chaînes globales de production. Précisons que dans ce type de culture, en raison notamment de l'absence de subventions directes à la production, la compétitivité-prix passe par la compression des coûts de main-d'œuvre, qui représentent en moyenne 50% du coût de production. Cette compression est historiquement passée par la substitution du gros des effectifs permanents par des équipes d'ouvriers saisonniers Ofii, ce qui a permis d'éliminer au passage les salariés syndiqués et/ou mieux installés dans l'emploi. Chez ces migrants temporaires, la précarité administrative accompagne, sinon crée, la précarité contractuelle et la fragilisation dans l'emploi, car le renouvellement de leur titre de séjour dépend du bon vouloir de l'employeur qui est libre de prolonger ou non le contrat l'année suivante. Aujourd'hui, l'essor du détachement répond à ce même souci de maintenir bas les coûts salariaux. Car en effet, si d'un point de vue légal, le salaire des détachés ne peut être inférieur au SMIC français, les cotisations sociales, elles, sont (partiellement) versées en Espagne, à un taux inférieur à celui en cours sur le territoire national.

Toutefois, une analyse uniquement centrée sur la question du coût du travail ne permet pas de comprendre le développement du détachement et il faut donc prendre en compte d'autres paramètres productifs, comme celui de la disponibilité temporelle de la main-d'œuvre ou encore la volonté du patronat d'externaliser un certain nombre de fonctions et, avec elles, des risques afférents à des pratiques toujours à la limite de la légalité. Nous entendons ici le concept de disponibilité temporelle comme la propension qu'ont les détachés à « faire des heures » et à travailler « au sifflet ». Car tout comme les saisonniers Ofii, ils viennent pour la saison, *i.e.* une temporalité d'emploi réduite pendant laquelle il s'agit pour eux d'accumuler du sursalaire et donc du temps de travail. Cette disposition s'articule idéalement avec la tendance qu'ont les employeurs de produire de la survalueur absolue en rallongeant la journée de travail. Elle répond ainsi au besoin de flexibilité interne des producteurs dans un contexte où les distributeurs font reposer sur eux les contraintes logistiques propres à la logique du zéro stock. Cette même logique d'*outsourcing* est essentielle pour comprendre l'essor des ETT, au sens où ces dernières permettent aux producteurs d'externaliser non seulement le recrutement, mais également l'ensemble de la « fonction RH », à savoir la paie, le remplacement des salariés malades ou blessés, etc. En faisant appel aux ETT, les exploitants agricoles disposent ainsi d'équipes clé en main, qui leur sont fournies rapidement et qui peuvent être renvoyées, complétées ou partiellement renouvelées en cas de besoin. L'intérim leur offre en outre le loisir d'« externaliser les illégalités », c'est-à-dire de faire reposer sur ces agences les risques de sanction inhérents à l'emploi d'étrangers sans titre de séjour ou de travail (Chauvin et Jounin 2011).

L'externalisation du recrutement constitue sans doute la principale différence avec le vieux système des contrats Ofii, un dispositif reposant au contraire sur la gestion

personnelle, sinon paternaliste, d'une main-d'œuvre juridiquement attachée à un employeur unique. Or au début des années 2000, ce mécanisme traditionnel de sujétion de la force de travail saisonnière Ofii a montré des signes d'érosion lorsque ces salariés ont commencé à s'organiser collectivement et individuellement par le biais de grèves et d'actions juridiques. Dans ce contexte, la PSI a surtout servi à agiter le spectre de la substitution pour ramener l'ordre. Cependant, dans les faits, celle-ci ne s'est opérée que partiellement. Loin de décliner, les effectifs saisonniers OFII sont en effet repartis à la hausse : plus 25% au cours des cinq dernières années dans les Bouches-du-Rhône et plus 100% au cours des dix dernières années dans le Vaucluse⁴. Au-delà de la menace du remplacement, le dispositif OFII sert donc toujours à recruter une part importante du salariat étranger de l'agriculture intensive, bien que dans une proportion moindre que la PSI. Ces aménagements montrent que nous faisons bien face à un « système de main-d'œuvre » : composite, souple et volatile (Morice, 2005).

Le recours au travail détaché, a en outre été amplifié par la crise économique de 2008 en Espagne, qui a favorisé la mobilité des ouvriers agricoles étrangers en quête de meilleures conditions d'emploi, venant grossir les rangs des candidats au travail détaché. De l'autre côté de la frontière, sous l'effet de la montée du chômage et de la corrélative exacerbation de la concurrence avec les Espagnols pour accéder aux emplois les moins pénibles et les plus rémunérateurs, de nombreux migrants qui, avant cette date, travaillaient dans des secteurs tels que le BTP, l'hôtellerie-restauration ou encore l'industrie légère, se sont en effet rabattus sur l'agriculture (Escobar, Galera et Bermúdez, 2012 ; Décosse et Desalvo, 2017). Ce « retour aux champs » a impliqué un déclassement et une augmentation de la vulnérabilité sociale parmi la population migrante (Gadea et *al.*, 2015). Dans les régions de Valence et de Murcie d'où sont originaires une grande partie des détachés, la période post-crise économique a été marquée par une diminution des salaires et une dégradation des conditions de travail, sur un marché de travail agricole caractérisé par l'emploi journalier, la flexibilité horaire et l'intensivité du travail. Il faut dire que les ETT s'y sont imposées comme le principal canal d'intermédiation de main-d'œuvre (Ramirez-Melgarejo, 2015).

L'avènement de ce régime d'emploi flexible et précaire a en quelque sorte discipliné les travailleurs et travailleuses migrants et les a incités à développer des stratégies de reproduction dans lesquelles l'enchaînement des saisons est central et où la France constitue une alternative, sinon un complément, aux opportunités d'emploi local en Espagne. Les migrants circulent désormais entre les deux bassins d'agriculture intensive au rythme des saisons et des offres de travail, en essayant d'articuler au mieux leurs vies professionnelle et familiale ou, pour le dire autrement, les espace-temps de production et de reproduction. Ces mobilités ont d'autant plus lieu qu'il existe entre ceux-ci un conséquent différentiel de salaire et de rendement exigé. Les personnes interrogées indiquent en effet que le salaire horaire est en moyenne plus élevé de 2 euros en France. Si l'importance de cet écart est susceptible de varier compte tenu des disparités de rémunération en Espagne en fonction des cultures et des conventions collectives régionales, ce dernier constitue, à coup sûr, une forte incitation à aller chercher en France les niveaux de salaire que certains d'entre eux ont connu avant la crise. L'autre paramètre

⁴ Dans la première entité, les quelques 2 000 ouvriers travaillent pour un total de près de 11 000 mois en 2018, tandis que leurs homologues du département voisin sont presque aussi nombreux et que le temps de contrat cumulé atteint les 9 400 mois de travail cette même année (Base de données aimablement fournie par le Service des études, du rapport et des statistiques de l'Ofii).

mis en avant par les enquêtés concernent les niveaux de rendement exigés et le style de commandement : de manière relativement univoque, ils attestent de cadences de travail comparativement moins élevées en Provence. Voyons maintenant une illustration de ceci à travers la trajectoire migratoire et professionnelle de Carlos et Gabriela que nous reconstituons ci-dessous⁵.

Âgé d'une petite cinquantaine d'années, ce couple d'Equatoriens est arrivé en Espagne en 2001 ; comme « touristes » et « avec l'idée de n'y rester que deux ans », précise Carlos en riant. En Espagne, le couple a longtemps vécu dans les environs de Murcie. C'est là le siège de la principale ETT détachant en Provence, Tierra Fértil, une agence pour laquelle le couple va travailler pendant une dizaine d'années. Avant cela, Gabriela s'embauchait dans le nettoyage, tandis que Carlos travaillait tantôt dans le bâtiment, tantôt dans l'agriculture. Au moment de l'entretien, ils habitent à Beaucaire depuis deux ans, ont quitté cette agence d'intérim⁶ et travaillent désormais *directo*, c'est-à-dire sans passer par une ETT, un aspect sur lequel nous reviendrons en détail par la suite. C'est Gabriela qui, la première, est venue en France, en 2007. Elle avait travaillé pour cette même ETT quelques mois auparavant, en Espagne, à la cueillette des oranges.

*« Quand j'ai su qu'ils envoyaient des gens ramasser les salades en France, je me suis présentée à la señorita du bureau et lui ai demandé d'y aller. Je n'avais aucune expérience en la matière, mais comme j'avais déjà travaillé pour eux et, qui plus est, dans l'agriculture, elle a accepté ».*⁶

Carlos se joint à elle l'année suivante. L'Espagne s'enfonce alors dans la crise et l'agence n'a donc aucun mal à recruter pour aller travailler en France. « *Quand la situation est devenue difficile en Espagne, le bureau de l'ETT ne désemplissait pas* » se souvient Carlos. Les candidats retenus signent leur contrat de mission le jour même du départ, à bord du bus. Sur place, l'ETT s'occupe de tout, palliant ainsi leur absence de réseau, d'ancrage local et de maîtrise du français. « *Tout était prévu : le patron, le logement et on nous fournissait même le transport pour aller travailler ou faire les courses* » explique Gabriela. Pendant les trois premières années, le couple partage ainsi son temps entre les deux pays : six mois en France et six mois *abajo*, où ils continuent de travailler dans les vergers agrumicoles levantins. Mais leurs séjours en Espagne raccourcissent ensuite au point de ne plus durer que 3 mois. En Provence, le couple enchaîne désormais deux longues missions : la première dans une entreprise fraisicole et la seconde, à partir du mois d'août, dans une exploitation arboricole où Carlos travaille dans le verger, tandis que Gabriela est à l'emballage. Au sein de ces entreprises utilisatrices, Carlos se voit confier par l'ETT le rôle de chef d'équipe. Ses fonctions consistent alors essentiellement à y établir le décompte des heures réalisées par l'équipe de détachés et accessoirement, à faire le lien avec le cadre intermédiaire de l'agence d'intérim sur place (*corredor*) lors de la survenue d'un accident sur l'exploitation ou lorsqu'un ouvrier malade a besoin d'être emmené à l'hôpital ou rapatrié en Espagne. Cette position hiérarchique singulière explique sans doute que, toutes ces années durant, Gabriela et Carlos aient pu travailler et être hébergés ensemble dans le logement fourni par l'ETT ou l'entreprise utilisatrice, ce qui, de leur propre aveu, n'est pas le cas de tous les couples. L'accès aux missions les plus longues et présentant les meilleures conditions de travail et de rémunération se joue

⁵ Entretien avec Gabriela et Carlos, Beaucaire, le 11 mai 2019.

⁶ Entretien avec Gabriela et Carlos, *op. cit.*

en fait dans la relation personnalisée avec les *corredores*, ce qui crée en retour une forte dépendance des intérimaires vis-à-vis de ces intermédiaires de l'emploi, comme nous le verrons plus loin.

2. Dominations et consentement au travail des salariés détachés latino-américains

À l'instar de l'encadrement par les *corredores*, le détachement repose sur un système de contraintes à même de garantir la surexploitation et l'assujettissement des intérimaires, système que nous proposons de décomposer et d'analyser dans cette section.

En premier lieu, la sous-déclaration des heures travaillées constitue un levier important de compétitivité du travail détaché, au sens où elle permet d'abaisser le coût du travail à travers la réduction du salaire indirect. En France, cette pratique ne fait l'objet d'aucun contrôle comme l'admettent les services de l'administration du travail : « *L'inspection du travail ne contrôle pas que les cotisations sociales soient effectivement versées dans le pays d'origine. Et l'URSAAF n'est pas compétent non plus pour ça* »⁷. Si l'on voit bien les bénéfices qu'en tirent tant les entreprises utilisatrices que les ETT, force est de constater avec Gabriela et Carlos, que cette sous-déclaration a des conséquences négatives pour les salariés en termes d'accès à leurs droits sociaux et notamment à des prestations différées telles que les indemnités journalières, la retraite ou encore le chômage. Lors de notre entretien, ils soulignent qu'ils ont, comme tous, été lésés par l'entreprise en ce qui concerne la déclaration des périodes d'emploi travaillées, une situation qui les a finalement incités – lorsqu'ils obtiennent la nationalité espagnole, soit près de quinze ans après leur arrivée en Europe –, à s'embaucher *directo* dans les deux entreprises qui les emploient successivement depuis des années :

« Dans le détachement, la sous-déclaration est massive. Alors qu'on travaillait tous les jours, dimanche compris, ce qui représentait parfois des mois à 250 ou 300 heures, l'ETT ne nous déclarait que huit à dix jours par mois. Dans notre cas par exemple, notre temps de travail cumulé déclaré et cotisé à la sécurité sociale espagnole est de sept ans, alors qu'on a travaillé pour eux plus de dix ans ».

Toutefois, les heures de travail ne sont pas juste sous-déclarées ; elles sont aussi et surtout sous-payées. D'une part, parce que les heures sup' ne sont généralement pas majorées et d'autre part, parce qu'un certain nombre d'heures ne sont tout simplement pas payées. Gabriela explique :

*« Quand on se rend compte qu'on nous vole des heures, qu'est-ce qu'on peut faire ? On ne va pas prendre le bus pour aller réclamer notre dû à Murcie. Entre le prix du trajet et le temps perdu – car non travaillé – pour descendre et remonter, ça revient plus cher. Donc on se dit qu'on le fera plus tard. Et quand on rentre en Espagne, on ne le fait généralement pas. On a oublié. Combien de fois ça m'est arrivé ?! »*⁸

⁷ Entretien à la DIRECCTE, Avignon, 2 juillet 2019.

⁸ Entretien avec Gabriela et Carlos, *op. cit.*

Plus qu'un véritable oubli, ledit renoncement à réclamer son dû témoigne sans doute davantage d'une difficulté des détachés à résister au sein d'une relation d'emploi triangulaire où l'employeur est en outre situé à quelque mille kilomètres du lieu de réalisation de la prestation. L'éloignement géographique constitue donc, de ce point de vue, un puissant ressort d'ineffectivité du droit. Un autre aspect de cette même dimension spatiale concerne le confinement des ouvriers migrants dans leurs lieux de vie et de travail. Les ETT doivent loger les saisonniers, ce qu'elles font dans des dortoirs aménagés dans des mas ou encore dans des campings, qui offrent souvent des conditions d'hébergement dégradées (CODETRAS, 2020). Les détachés y sont largement coupés du monde extérieur avec lequel ils n'ont de contact que le week-end : le samedi, lorsque les camionnettes de l'ETT les emmènent au supermarché ou quelques fois le dimanche, lorsqu'ils se rendent au marché ou au terrain de volley (la *Cancha*) pour rencontrer des compatriotes. Cette configuration fait écho au « système du dortoir pour travailleurs », où les migrants sont embauchés « sur de courtes périodes afin qu'ils puissent supporter les niveaux élevés de rendement qui leur sont imposés tout au long de la journée de travail » (Smith 2003 : 334). On notera que la vie à huis clos est aussi une conséquence indirecte du surtravail et du souci d'épargne des détachés, au sens où la fatigue et leur volonté de réduire au maximum le coût de reproduction immédiate et sur place de leur force de travail ont tendance à renforcer l'isolement produit par le développement de cette forme de travail « hors-sol » en milieu rural.

Dans ce contexte, les *corredores* jouent un rôle central. Rappelons que ces responsables de zone font le lien entre les travailleurs et l'agence d'intérim basée en Espagne et plus sporadiquement, avec l'entreprise utilisatrice ou le corps médical. Leur pouvoir dans la relation d'emploi est crucial : ce sont eux qui font signer le décompte des heures à l'exploitant et sont ensuite chargés de le transmettre au siège. Ils ont également une fonction de placement de la main d'œuvre dans les exploitations et de contrôle à la fois du travail et de la conduite des détachés. Un intérimaire ne donnant pas satisfaction à un patron ou refusant une mission ou le logement qu'on lui impose s'expose à une sanction : amende de 200 euros, mise à pied de quelques jours et/ou renvoi définitif en Espagne. Or si ces sanctions sont expressément prévues par l'ETT, leur mise en œuvre dépend du bon vouloir du *corredor* qui peut également renoncer à punir la conduite déviante du salarié et le replacer chez un autre employeur. D'où l'obligation faite à chaque détaché de chercher à plaire à son *corredor*, en travaillant dur et en ayant une attitude conforme aux attentes de celui-ci. Celle-ci est synonyme de loyauté sans faille envers l'ETT, ce qui suppose que l'intérimaire respecte la loi du silence concernant les pratiques illégales de celle-ci et qu'il renonce à se plaindre et/ou à s'organiser collectivement. À un niveau plus micro, cela amène le détaché à investir la relation personnelle de manière à créer de la proximité et de la confiance et de lui rendre un certain nombre de menues faveurs pour « être dans ses petits papiers ». Gabriela explique par exemple que pour gagner les bonnes grâces du *corredor*, elle lui préparait à manger quand il s'invitait chez eux, et ce même lorsqu'il arrivait tard dans la soirée.

Le statut d'intérimaire, la dépendance vis-à-vis des *corredores* et l'isolement géographique et social réduisent la capacité d'organisation et de négociation de ce collectif de travailleurs. D'autant que la segmentation statutaire et ethnique induite par leur arrivée sur le marché du travail a généré une mise en concurrence des différentes nationalités entre elles, ce qui tend à faire croître le rythme du travail. Chez les travailleurs et travailleuses latino-américains rencontrés, il existe la perception qu'ils fournissent de meilleurs rendements que d'autres collectifs d'étrangers, et notamment que les

Maghrébins. Cela expliquerait à la fois la priorité donnée à ce groupe par certains employeurs et les tensions existantes entre ces deux populations. On aurait tort de n'y voir là qu'une forme d'essentialisation car, bien que quelque peu chauvine, cette représentation prétend expliquer la supposée majeure capacité de travail de la main d'œuvre *latina* par la plus grande ancienneté sur le territoire des travailleurs marocains installés en France et par la culture de travail acquise par les *Latinos* en Espagne où le travail à la tâche et les cadences imposées par les contremaîtres sont extrêmement élevées. Cette habitude de travailler « dur » acquise dans les champs du Levant et la précarité de leur statut sont des éléments assurément constitutifs du mécanisme de « délocalisation sur place » évoqué plus haut.

Comme d'autres ouvriers agricoles interviewés, José⁹, intérimaire équatorien détaché âgé d'une cinquantaine d'années, témoigne des insultes, des cris et de la pression permanente mise par les contremaîtres en Espagne. Il considère que le travail en France est moins pénible, les rythmes plus tranquilles et la manière dont l'ouvrier est globalement traité est plus correcte, ce qui est pour lui le plus important. Ceci ne signifie pas pour autant que l'agriculture provençale soit exempte de toute course aux rendements, loin de là. Mais l'organisation du surmenage s'y fait sans doute de manière plus indirecte, comme l'illustre l'exemple suivant. Marta, une jeune ouvrière d'origine équatorienne qui a grandi en Espagne et qui terminera bientôt ses études de sciences politiques à l'Université de Valence, nous explique qu'elle travaille dans une serre de tomates où le rendement de chacun est enregistré au moyen d'un système de couleurs et de code-barres et est ensuite affiché chaque semaine sur des écrans. Ce système de contrôle numérique individualisé des performances est redoublé par le travail d'encadrement des chefs d'équipe choisis en fonction de leur loyauté vis-à-vis du patron et de leur propension à imposer des cadences élevées. Un rendement en-deçà de la moyenne peut donner lieu à des pénalisations, voire à un renvoi prématuré, ce qui fait que les ouvriers les plus vulnérables n'hésitent pas à faire des efforts supplémentaires pour maintenir leur poste de travail pendant la saison. Marta explique :

*« Ceux qui travaillent le plus vite, ce sont souvent les salariés âgés d'une cinquantaine d'années qui craignent d'être remplacés par des plus jeunes, plus productifs et plus à même d'utiliser des machines. Ça dépend aussi du temps passé dans l'entreprise. Ceux qui sont là depuis un certain temps s'organisent, parlent aux nouveaux, leur disent par exemple de ne pas faire plus de cinq rangées par jour. On se met d'accord comme ça. Parce que les nouveaux viennent parfois d'une exploitation où les cadences étaient plus élevées. Certains ont été renvoyés d'autres entreprises et pensent donc qu'ils doivent travailler plus dur pour conserver leur nouveau poste. Il y en a même qui n'hésitent pas à dénoncer ceux qui travaillent moins vite, au point de les faire renvoyer. Les mouchards, eux, ne sont en revanche jamais virés. Il y a des gens comme ça que tu ne peux pas convaincre. Et le contremaître s'en rend rapidement compte et a tendance à faire d'eux des chefs d'équipe ».*¹⁰

Comme on peut le voir dans le récit fait par Marta, la révocabilité de cette main-d'œuvre, qui peut être remplacée, déplacée ou même renvoyée en Espagne à tout moment, favorise

⁹ Carnet de terrain, conversation informelle avec José, Fos-sur-Mer, le 21 avril 2019.

¹⁰ Entretien avec Marta, Beaucaire, le 8 septembre 2019.

sa surexploitation et met à mal les pratiques collectives de freinage lorsqu'elles existent. C'est ce qui pousse certains intérimaires à fuir l'intermédiation des ETT.

3. Contournement du dispositif et multiplication des profils de main d'œuvre étrangère

Le dispositif de détachement fait en effet l'objet de contournements, certains ouvriers optant pour d'autres types de mobilité ou de modalité d'emploi leur permettant notamment de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

L'enquête de terrain a permis d'identifier deux profils de main-d'œuvre liés au détachement : les *directos* et les nouveaux résidents ou installés. Rappelons ici que l'accès à la nationalité espagnole donne aux travailleurs des pays tiers le droit de s'embaucher directement sur l'ensemble du marché du travail communautaire. La naturalisation et, avec elle, d'autres facteurs tels que la connaissance préalable du territoire et l'existence de liens avec des employeurs et la communauté sur place, favorisent donc l'installation d'anciens détachés, mais également la circulation d'autres membres de la communauté latino-américaine résidante en Espagne, ces derniers décidant pour leur part de venir travailler en Provence sans passer par ces agences.

Les travailleurs et travailleuses appelés *directos* par la communauté latino-américaine sont ceux qui contournent les ETT et se font embaucher directement par les employeurs français en tant que citoyens de l'UE. Quand cette embauche est régulièrement effectuée (ce qui semble ne pas toujours être le cas), ces *directos* cotisent alors en France et peuvent ensuite percevoir les allocations chômage en fin de saison. Les nouveaux arrivants trouvent généralement à s'embaucher par le biais d'amis ou de parents travaillant déjà en Provence, tandis que d'autres, sans contacts sur place, ont recours à des intermédiaires de l'emploi (*enganchadores*), comme l'explique ici Carlos :

« La mise en relation avec un patron est facturée entre 150 et 300 euros par ces intermédiaires qui sont parfois latinos, mais aussi portugais ou marocains. Et souvent, ces enganchadores savent bien où ils les envoient. Ils les placent dans des boîtes où on ne les garde que deux ou trois jours avant de les foutre dehors et de leur chercher un remplaçant. Et ce sont alors ces mêmes enganchadores qui le leur fournissent. Et ainsi de suite. C'est tout un business dans lequel trempent les contremaîtres. »¹¹

Contrairement aux détachés qui disposent d'un hébergement en dortoir ou dans des campings réservés par les ETT, ceux qui viennent *directo* doivent aussi trouver un logement. Le montant du loyer exigé pour occuper un lit individuel dans une chambre double sous-louée dans un appartement du vieux centre-ville de Beaucaire oscille entre 160 et 250 euros. Les nouveaux arrivants se débrouillent comme ils peuvent le temps de décrocher leur premier emploi, comme l'explique Carlos : *« A Tarascon, il y a une soupe populaire. On y sert des petits-déjeuners et des déjeuners. Et c'est toujours plein de directos qui viennent d'arriver »¹²*. En dépit de ces difficultés, le nombre de *directos* est assez élevé à Beaucaire et ses alentours. Il faut dire que leur présence sur place permet

¹¹ Entretien avec Gabriela et Carlos, *op. cit*

¹² Entretien avec Gabriela et Carlos, *op. cit*.

aux exploitants agricoles de les embaucher rapidement et de répondre ainsi à leurs besoins ponctuels de main-d'œuvre. L'ampleur prise par ce phénomène a forcé les ETT à augmenter le salaire proposé aux détachés pour tenter de dissuader la mobilité et l'embauche directe : le salaire horaire brut payé par certaines ETT était en 2019 d'environ 10,50 euros, contre 10 pour les *directos*.

Si cette augmentation de salaire et les difficultés décrites pour venir travailler *directo* peuvent, à l'avenir, freiner cette forme de mobilité saisonnière pour ceux qui n'ont pas de liens avec le territoire, il est en revanche plus difficile de dissuader les anciens détachés de s'établir en France une fois naturalisés en Espagne. En ce sens, le profil des nouveaux résidents est particulièrement intéressant, car il questionne la logique du détachement pensée et organisée par la technostructure comme une forme utilitariste de mobilité opposée à la migration, entendue comme procès d'installation. Ces débordements « par le bas » du détachement mettent à mal le contrôle de la mobilité prévu et mis en place « par le haut » (*i.e.* par la législation sur la PSI) et segmentent encore davantage le marché du travail agricole provençal. *In fine*, l'étude du travail détaché nous amène à observer et à rendre compte d'un processus de construction d'une communauté latino-américaine en lien avec l'activité agricole de la région.

Si l'accès à la citoyenneté est, on l'a dit, un facteur important pour comprendre la recomposition en cours des segmentations du marché du travail agricole local, on notera que celui-ci n'est toutefois pas un préalable obligé à l'installation d'ouvriers agricoles latino-américains en Provence. Celle-ci est en effet en partie favorisée par les pratiques frauduleuses d'entreprises d'intérim espagnoles, qui opèrent plutôt comme des recruteurs sur place et que les travailleurs qui n'ont pas encore été naturalisés en Espagne utilisent comme une voie d'accès légal au marché de travail local, soit ponctuellement pendant la basse saison, soit de manière plus permanente. Labor Terris est un bon exemple de ce genre de structures. Traduite devant le Conseil des Prud'hommes pour « marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre » et poursuivie pénalement, cette agence de la région de Castellón a déposé le bilan à l'été 2019. Auparavant, elle réalisait des fausses opérations de détachement. Alors que les contrats étaient formellement signés dans le Levant, la main-d'œuvre, elle, était déjà sur place. En Provence, l'ETT ne fournissait ni transport, ni hébergement. Ce détournement du cadre légal de la PSI et les tarifs très compétitifs auquel celui-ci donnait lieu assuraient la complicité des entreprises utilisatrices, dont certaines figurent au banc des accusés.

Le cas de Blanca permet mieux comprendre le fonctionnement de ce type d'entreprises et l'intérêt qu'elles présentent pour les ouvriers installés sur place qui demeurent sous carte de séjour espagnole. Après quinze ans passés en Espagne à travailler dans la restauration, elle a décidé de suivre sa sœur en France et a fini par s'installer en Provence avec sa famille. Cette « détachée » équatorienne âgée d'une quarantaine d'années connaît bien le tissu d'agences d'intérim étrangères opérant sur place. Si elle travaille en priorité avec celles qui lui offrent les meilleures garanties, notamment en termes de cotisation à la Sécurité sociale espagnole, pendant la morte saison, elle est cependant tenue d'accepter les missions proposées par des ETT aux pratiques plus douteuses et aux prestations moins avantageuses. Elle explique :

« Il faut jongler, passer d'une boîte à l'autre. On appelle les agences, on demande aux collègues et aux gens qu'on connaît autour de nous. Il y a même un groupe Whatsapp sur

*lequel je reçois des messages disant que l'on cherche tant de personnes dans telle exploitation à telle date ».*¹³

En 2018, elle a travaillé huit mois durant dans une grande entreprise d'emballage, enchaînant les contrats de mission fournis par la même agence. Le reste du temps, elle a effectué des missions courtes pour le compte d'autres ETT. Comme les agences n'assurent pas l'hébergement des familles avec enfants, elle a dû louer une maison avec sa sœur, son beau-frère, son mari et son fils de six ans qu'elle a scolarisé sur place. Ses autres enfants, plus âgés et issus d'un premier mariage sont, eux, restés en Equateur. Le cas de Blanca témoigne d'un contournement par le bas des logiques de détachement, logiques qui cherchent l'externalisation de la reproduction de la force de travail, en vertu de la logique du « travail sans le travailleur » (Morice, 2004). On soulignera toutefois que son statut de détachée limite son accès à certains droits sur le territoire français, comme celui d'ouvrir un compte en banque ou de louer une maison.

L'installation de ces ouvriers latino-américains a favorisé, et a été aussi rendue possible par le développement d'activités économiques « à côté » (Weber, 1989) du détachement, créées afin de satisfaire les besoins de cette nouvelle main-d'œuvre. Ainsi, à Beaucaire, plusieurs épiceries et un restaurant offrent désormais une large gamme de produits alimentaires et des plats cuisinés sud-américains. Au-delà de leur fonction économique, ces négoce constituent des espaces de sociabilité et d'échange d'informations. À l'entrée, un système de petites annonces propose des offres d'emploi, de covoiturage (à destination du Levant espagnol) ou encore de traduction. Concernant ce dernier point, précisons que si ce service est ici fourni de manière informelle, il est également proposé par une entreprise ayant pignon sur rue dans ce même quartier du vieux centre-ville de Beaucaire. Les observations que nous avons faites dans les locaux et aux abords de cette dernière ont permis de documenter l'affluence constante de Latino-américains venus y faire traduire un document ou se faire accompagner dans leurs démarches auprès de la mairie, de Pôle Emploi, d'une banque, de la Mutualité Sociale Agricole ou encore du corps médical.

L'activité informelle de *care* est l'autre service indispensable à l'établissement des familles en Provence dont nous avons pu observer le développement. Blanca, la mère de famille évoquée il y a un instant, emploie par exemple « au noir » une assistante maternelle équatorienne pour s'occuper de son jeune fils et de sa nièce, quand elle, son mari, sa sœur et son beau-frère partent travailler tôt le matin, bien avant que ne commence l'école. Trop âgée pour travailler dans les champs, cette dernière s'est reconvertie dans la garde d'enfants, un travail qui lui fournit un salaire quotidien modeste, soit une vingtaine d'euros.

À travers le développement de ces activités économiques constitutives d'une « industrie de la migration » (Hernandez-Leon, 2005), se joue, on l'aura compris, un processus d'installation autonome, partiellement entravé par les institutions. C'est ce qu'illustre également la création de la *Cancha*, un espace récréatif dédié à la pratique du volley-ball, fréquentée le week-end par une partie de la communauté latino-américaine de la région. Conformément à la « tradition » équatorienne, les ouvriers s'y retrouvent pour jouer, écouter de la musique, boire une bière et manger. À Beaucaire, la *Cancha* était initialement installée sur un parking proche du centre-ville, avant d'en être chassée par le

¹³ Entretien avec Blanca, Beaucaire, 25 juin 2019.

maire Rassemblement National de la ville pour trouble à l'ordre public (bruit). Le terrain est désormais situé en bordure du Rhône à cinq kilomètres de là, ce qui en rend l'accès plus difficile. Sa permanence dans le temps et son succès croissant montrent comment la communauté latino-américaine, issue du détachement, s'établit en France, malgré les difficultés et une logique institutionnelle qui ne prévoyait pas son installation permanente sur place.

Conclusion

En 2003, la Commission européenne se prononçant sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE soulignait que le détachement ne devait pas être conçu comme un projet d'immigration : « À la différence des travailleurs migrants, les travailleurs détachés dans le cadre de la prestation de services retournent dans leur pays d'origine après l'accomplissement de leur mission, sans accéder à aucun moment au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil ». Ce faisant, la commission s'inscrivait dans la tradition utilitariste identifiée dès les années 1970 par Abdelmalek Sayad, pour qui toute migration a toujours été pensée et organisée par les Etats comme temporaire, afin de répondre aux besoins en travail et d'en abaisser les coûts économiques, sociaux et « culturels » (1999). En ce sens, ces entraves à l'installation, loin d'être anodines, sont au cœur des pratiques de contrôle de la mobilité et d'imposition de conditions de mise au travail spécifiques dans le secteur agricole.

Cet article a montré en quoi le détachement présente des similitudes avec le vieux dispositif Ofii. La disponibilité permanente, l'intensité du travail et l'abaissement du salaire indirect constituent en effet le dénominateur commun aux deux formes d'emploi. Toutefois, contrairement aux contrats Ofii qui lient un travailleur à un seul employeur, le détachement, compte tenu de la possibilité laissée aux intérimaires d'enchaîner les missions et du placement effectué juste-à-temps par les *corredores* dans les entreprises utilisatrices, offre plus de flexibilité à ces dernières et leur permet en outre d'externaliser les risques inhérents à certains illégalismes. Les conditions de travail analysées montrent ainsi comment le détachement international permet de combiner les caractéristiques des programmes classiques de migration temporaire de travail (dont le dispositif Ofii constitue un exemple) avec celles de l'intérim.

La recherche a cependant débouché sur la mise au jour de pratiques de résistance au bridage de la mobilité des travailleurs et travailleuses latino-américains. Ceux-ci ont en effet utilisé le détachement, d'abord pour explorer le territoire français, puis pour s'y établir en s'appuyant sur des chaînes migratoires. L'installation a été rendue possible par le capital migratoire accumulé dans le temps (et ce depuis le départ du pays d'origine), ainsi que par le développement d'activités économiques à côté du travail agricole, dans le domaine commercial, celui du *care* ou encore de la traduction. Enfin, il faut souligner un paradoxe : si la proximité spatiale entre le lieu habituel de résidence (Espagne) et le lieu de travail (France) a favorisé la mise au travail flexible des détachés, elle leur a également fourni des ressources pour s'organiser sur une base communautaire et a ainsi favorisé l'installation de certains d'entre eux en France.

Bibliographie :

BERLAN Jean-Pierre & GAMBADE Isabelle (1981), *Un quignon de pain : marché du travail et conditions de vie et de travail des ouvriers agricoles en agriculture intensive*, Paris, INRA/CEFI.

CODETRAS, CASTRACANI Lucio, DECOSSE Frédéric, HELLIO Emmanuelle, MESINI Béatrice & MORENO NIETO Juana (2020), « Salariés agricoles détachés : quelques leçons de la crise sanitaire », *Plein Droit*, n° 127, 9-15.

CHAUVIN Sébastien & JOUNIN Nicolas (2011), « L'externalisation des illégalités : ethnographie des usages du travail "temporaire" à Paris et Chicago », dans FONTAINE Laurence & WEBER Florence (dir.), *Les paradoxes de l'économie informelle. À qui profitent les règles ?*, Paris, Karthala, 113-138.

DECOSSE Frédéric (2011), *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »*, Paris, EHESS.

DECOSSE Frédéric & DESALVO Agustina (2017), « Les détachés de l'agriculture intensive », *Plein Droit*, n° 113, 7-10.

ESCOBAR María Soledad, GALERA Ana Gema & BERMÚDEZ Anastasia (2012), « La evolución del empleo agrario en Andalucía a partir del inicio de la crisis: ¿el fin del jornalero inmigrante », *VIII Congreso Migraciones Internacionales en España*, Bilbao.

GADEA MONTESINOS María Elena, DE CASTRO Carlos, PEDREÑO Andrés & MORAES Natalia (2015), « Jornaleros inmigrantes en la agricultura murciana: reflexiones sobre crisis, inmigración y empleo agrícola », *Migraciones*, n° 37, 149-169.

HERNANDEZ-LEON Ruben (2005), *The Migration Industry in the Mexico-U.S. Migratory System*, UCLA: California Center for Population Research.

MESINI Béatrice (2013), « Les travailleurs saisonniers latino-américains « détachés » Andins dans les champs de Provence », *Hommes & Migrations*, n° 1301, 67-76

MORICE Alain (2004), « Le travail sans le travailleur », *Plein Droit*, n° 61, 2-7.

MORICE Alain (2005), « Les saisonniers agricoles en Provence : un système de main-d'œuvre », dans Gisti, *Immigration et travail en Europe Les politiques migratoires au service des besoins économiques [Actes de la journée du 21 mars 2005]*, mai, 17-26.

MOULIER-BOUTANG Yann (1998), *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, PUF.

RAMIREZ MELGAREJO Antonio José (2015), « Tras el velo de la externalización del reclutamiento: organización y conflictos del trabajo en un enclave productivo agrícola del Sur de Europa », dans GARCIA CASTAÑO, Francisco Javier, MEGIAS MEGIAS, Adelaida & ORTEGA TORRES, Jennifer (dir.), *Actas del VIII Congreso sobre migraciones internacionales en España*, Granada, Instituto de Investigación.

SAYAD Abdelmalek ([1977]1999), « Les trois âges de l'émigration » dans SAYAD Abdelmalek, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Le seuil (Liber), 53-98.

SMITH Chris (2003), «Living at Work: Management Control and the Chinese Dormitory Labour System», *Asia Pacific Journal of Management*, n°20, 3, 333-358.

TERRAY Emmanuel (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place » dans BALIBAR Étienne et *al.*, *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte, 9-34.

WEBER Florence (1989), *Le travail à côté. Etude d'ethnographie ouvrière*. Recherches d'histoire et de sciences sociales 35, Paris, INRA/ EHESS.