

ETUI Policy Brief

Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe

N° 6/2018

La saga du détachement des travailleurs : un concentré d'enjeux de l'Europe sociale

Séverine Picard et Philippe Pochet

Séverine Picard est conseillère juridique senior à la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles. Philippe Pochet est directeur général de l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles.

Points clés

- La directive adoptée en mai 2018 sur le travail détaché est un véritable changement de cap
- Ceci est le résultat d'un changement de préférence dans certains pays de l'Europe centrale et orientale (PECO) lié à l'échec d'une stratégie de convergence par des bas salaires.
- C'est aussi le résultat d'un travail de fond stratégique de la part de la CES et de ses adhérents dans les PECO
- La saga de la question du travail détaché montre en même temps les diversités accrues des systèmes nationaux de relations industrielles mais aussi la possibilité de trouver des solutions positives aux risques de concurrence sociale par le bas.

Introduction

En mai 2018, le Conseil et le Parlement européen ont adopté définitivement une nouvelle mouture de la directive sur les travailleurs détachés. Même si certains problèmes – et pas de moindres, comme la non prise en compte du secteur du transport – n'ont pas été réglés, cette nouvelle directive marque un changement radical avec l'approche précédente. L'histoire de cette directive est illustrative des tensions autour du développement d'une dimension sociale européenne mais aussi des difficultés à concilier différents systèmes de relations industrielles et de protection sociale. Ce sont ces aspects que nous allons développer dans ce Policy Brief, laissant de côté les aspects très techniques pour nous concentrer sur les tensions politiques et les leçons qui peuvent en être tirées.¹

Dans les années 1980 et au début des années 1990, le détachement des travailleurs dans l'Union européenne (UE) constitue un phénomène de faible ampleur qui concerne un nombre limité d'entreprises. Il s'agit alors d'une question essentiellement technique qui vise à organiser au mieux des tâches limitées dans le temps effectuées par une entreprise et ses travailleurs en dehors de son territoire national pour un chantier temporaire dans un autre État membre de l'UE. Elle comporte trois dimensions : le droit du travail, le régime de sécurité sociale et la taxation applicables à ces travailleurs.

La question de la sécurité sociale est réglée dès 1971 avec le

règlement de coordination de la sécurité sociale. Ce règlement permet de travailler jusqu'à deux ans dans un autre pays de l'UE tout en dépendant toujours de son régime national de protection sociale.

Celle de la taxation est aussi dotée de règles assez claires : le travailleur dépend de son système national pour autant qu'il ne travaille pas plus de 183 jours dans un autre pays (cette dimension n'est pas analysée dans cet article).

Quant à la question salariale et du droit du travail applicable, elle ne pose pas de problèmes majeurs car les salaires et les conditions de travail entre les six puis les neuf États membres de l'UE ne sont pas radicalement différents. Selon la convention de Rome de 1980 ratifiée par les États membres, à défaut d'accord entre les parties c'est essentiellement le droit du pays d'origine qui est applicable. Toutefois, les dispositions impératives du pays d'accueil, c'est-à-dire celles dont on ne peut pas déroger par simple contrat, s'appliquent.

¹ Nous tenons à remercier Christophe Degryse pour ses commentaires utiles.

1. Premières controverses

Un premier changement intervient suite à l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans l'UE (1986). Ces deux pays ont une période de transition pour ce qui concerne la libre circulation des travailleurs qui dure jusqu'en 1992. En revanche, rien n'est prévu pour la libre circulation des services. C'est ainsi qu'une entreprise portugaise, Rush Portuguesa, effectue des travaux sur la ligne Ouest du TGV français employant des travailleurs détachés portugais. L'administration française conteste cette pratique tandis que l'entreprise soutient qu'il s'agit d'une libre circulation des services. Cette controverse conduit en 1990 à un jugement devenu fameux de la Cour de justice sur cette question (pour une analyse détaillée voir Rocca, 2015). Le jugement a le mérite d'apporter certaines clarifications, mais il reste des zones d'ombre (voir infra).

Cet arrêt fait suite à l'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs en 1989. Lors de la préparation de celle-ci, la question du statut du travail temporaire dans un autre pays devient de plus en plus controversée. Faute de consensus, ce problème est finalement renvoyé au programme d'action et à une proposition de directive ultérieure dans ce domaine (Jonckheer et Pochet 1990).

Fin des années 1980, début des années 1990, cette question acquiert donc une dimension juridique et politique de premier plan.

2. La directive de 1996

La chute du mur de Berlin fin 1989 et le passage au capitalisme des anciens satellites de l'Union soviétique changent également la donne. D'une part, arrive sur le sol national des anciens États membres une concurrence d'entreprises/travailleurs aux coûts salariaux bien plus faibles venant des nouveaux pays membres. De l'autre, ce phénomène prend une ampleur inédite dans l'histoire de l'UE.

Comment gérer cette nouvelle forme de concurrence est, comme on l'a dit, une question controversée, entre ceux qui veulent une égalité totale et immédiate entre travailleurs nationaux et détachés, et ceux qui souhaitent de la souplesse et vantent les effets positifs d'une mise en concurrence.

Le centre de la polémique se trouve à ce moment dans le secteur de la construction : les employeurs sectoriels sont intéressés, comme les syndicats, d'avoir des règles qui permettent une concurrence loyale. Car les employeurs pâtissent aussi de la concurrence d'entreprises utilisant beaucoup ou uniquement des travailleurs détachés. Un exemple très visible et emblématique fut la reconstruction dans les années 1990 d'un Berlin unifié et les énormes travaux y afférents qui ont attiré de nombreux travailleurs étrangers sous le statut de travailleur détaché. Ceux-ci sont moins bien payés que les salariés allemands car à cette époque il n'y a pas dans ce pays de salaire minimum étendu à tous dans ce secteur. Ce seront les partenaires sociaux sectoriels européens qui seront à la base de la première directive européenne sur le détachement des travailleurs, adoptée en 1996.

Celle-ci prévoit que les États membres peuvent garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire un noyau dur de conditions de

travail et d'emploi. Ce noyau dur couvre notamment le taux minimal de salaire, le temps de travail, le nombre de congés payés et les règles liées à la santé et la sécurité. Pour que ces règles puissent s'imposer à toutes les entreprises, sans égard à leur nationalité, elles doivent faire preuve d'une certaine légitimité et donc être prévues soit par la loi, soit par de véritables conventions collectives.

La directive marque une préférence certaine pour les conventions collectives dites *erga omnes*, c'est-à-dire celles qui bénéficient d'une force exécutoire équivalente à la loi. Mais la nature des conventions collectives variant énormément d'une tradition nationale à une autre, la directive de 1996 reconnaissait aussi la possibilité de garantir le respect des conventions collectives non *erga omnes* mais se faisant respecter par le simple jeu des relations industrielles (conventions collectives dites « de facto » ou « d'application générale »).

Le salaire minimum s'applique donc s'il est régi par la législation ou s'il est le résultat d'un accord reconnu entre employeurs et syndicats. C'est *mutatis mutandis* la même chose pour les salaires conventionnels par secteur. Même si l'enjeu est social, la base juridique de la directive est celle liée à la libre circulation des entreprises. À cette époque, on pense le problème réglé au moins pour l'essentiel.

L'élargissement de 1995 à l'Autriche, la Finlande et la Suède et par la suite ceux de 2004 et de 2007 accroissent encore la diversité des systèmes de relations industrielles. Dans certains pays, le salaire minimum conventionnel de la construction n'est pas étendu *erga omnes* à l'ensemble des entreprises et travailleurs et donc s'applique avec plus de difficultés aux prestataires de services étrangers. Les employeurs de travailleurs détachés font donc pression pour payer le salaire minimum ou agréé de leur pays d'origine. Une solution apparemment facile est de rendre le salaire minimum sectoriel applicable à tous par loi ou par convention *erga omnes* dans la construction. Ceci sera réalisé en Allemagne en 1997. Une solution plus complexe consiste à le rendre applicable à tous les secteurs, ce qui sera finalement fait aussi en 2016 en Allemagne. Mais cela change la nature des relations industrielles où les négociations entre partenaires sociaux sont autonomes et indépendantes de l'État.

C'est également le moment où l'on commence à constater des abus criants, notamment dans le non-respect du temps de travail ou encore des retenues sur salaire de frais énormes pour le logement et les repas des travailleurs détachés. De marginal et assez bien régulé, le travail détaché devient plus fréquent avec des entreprises parfois à la limite de la légalité voire fictives (compagnie « boîte aux lettres » voir Cremers 2014).

L'arrivée dans l'UE des 10 nouveaux États membres en 2004 aux coûts salariaux largement inférieurs à ceux de l'Europe des 15 accélère cette dynamique. Par exemple, pour la France le nombre de détachements déclarés, inférieur à 10 000 en 2000, augmente rapidement : 38 000 en 2005, 111 000 en 2010 et 210 000 en 2013 soit une multiplication par 21 en 13 ans (Freysinet 2014).

Le travail détaché devient l'exemple typique et presque caricatural de la division Est/Ouest en matière sociale. Dans la plupart des États membres (le Royaume-Uni faisant une exception), les travailleurs des PECO sont confrontés à une période de transition

où il leur est interdit de s'installer dans un autre pays. Par ailleurs, la solidarité Est-Ouest au travers des fonds structurels est plus limitée que lors des précédents élargissements. Dans ce contexte, le travail détaché (qui, lui, est permis) se développe. Il devient le symbole du dumping social (le plombier polonais) pour les pays les plus riches de l'UE mais est considéré comme un aspect de la compétitivité pour les PECO. Ceux-ci soulignent que quand les règles capitalistes leur sont favorables (détachement) on les blâme, mais que quand des pans entiers de leurs entreprises, par exemple le secteur bancaire, passent sous contrôle étranger personne n'y trouve à redire.

3. Rôle de la Cour de justice de l'UE

Cette situation de plus en plus tendue s'aggrave en 2008 avec les arrêts *Viking*, *Laval*, *Luxembourg* et *Ruffert* de la Cour de justice européenne. Ils sont bien connus, nous rappelons ici très brièvement les enjeux des trois derniers.

Laval : la Cour souligne que la base juridique de la directive est la libre circulation des entreprises et instaure *de facto* une hiérarchie entre les libertés économiques liées au marché intérieur (libre circulation) et les droits sociaux fondamentaux. Elle demande que l'action des syndicats soit proportionnée, ce qui rend incertain l'exercice de la négociation et de son corollaire le droit de grève. Finalement, elle juge le système suédois peu clair et donc inapplicable aux entreprises utilisant des travailleurs détachés.

Luxembourg : la Cour trouve exagéré le nombre de lois et conventions à respecter. Dans l'esprit de Refit (réduction de la législation et de la charge administrative), elle souhaite que seuls les aspects les plus importants soient obligatoires. La directive est considérée comme un plafond et non un plancher. Suite à *Luxembourg*, il est ainsi devenu quasiment impossible d'imposer d'autres conditions de travail et d'emploi que celles expressément listées par la directive. En pratique, cela mène à un détricotage des conventions collectives qui s'appliquent normalement aux travailleurs nationaux.

Ruffert : la Cour estime que lorsqu'il y a une possibilité même très théorique (comme dans le droit allemand à l'époque) d'avoir une extension *erga omnes*, tout autre forme de convention collective, même très large, ne peut pas être imposée aux prestataires de services étrangers.

C'est l'inversion fondamentale de la perspective acceptée depuis le traité de Rome de 1957 qui égalisait la concurrence sur un même territoire (mêmes droits pour les travailleurs nationaux et communautaires) mais c'est également l'idée que la directive détachement ne consiste pas en un plancher (améliorable nationalement) mais un plafond dont tous les termes doivent être strictement respectés. Désormais, la concurrence sur les coûts du travail sur un même territoire est jugée saine et doit se développer avec des garanties sociales limitées.

Cette nouvelle situation crée un fort incitant pour organiser des entreprises plus ou moins fictives qui vont maximiser, on pourrait dire optimiser, les failles ouvertes par les arrêts de la Cour de justice (Mc Gauran 2016).

Une solution facile serait que le gouvernement suédois et, plus largement, les gouvernements européens rendent obligatoires les accords sectoriels qui deviendraient alors impératifs également pour les entreprises étrangères. Mais beaucoup de syndicats n'en veulent pas : ils considèrent que c'est leur modèle qu'on veut changer et ils s'opposent à l'intrusion de l'État dans leurs accords collectifs paritaires. Modèle pour la flexicurité, performant économiquement et socialement, ils sont confrontés au moins-disant communautaire menaçant le cœur des modèles nationaux : l'autonomie des partenaires sociaux.

Ces débats rendent aussi plus visible le fait que le salaire qui doit être respecté est le salaire minimum légal, et non celui des travailleurs expérimentés ou qualifiés qui, lui, est négocié dans des conventions collectives. Cela montre aussi que les syndicats ont un rôle assez limité pour garantir l'égalité de traitement via le jeu des relations industrielles. Même avec le garde-fou du salaire minimum et des pratiques normales de la part des entreprises, les gains peuvent être importants. D'autant que certaines entreprises arrivent aussi à minimiser le coût de la sécurité sociale en affiliant leurs travailleurs à des régimes moins coûteux (le Portugal, la Roumanie ou la Slovaquie sont des exemples). L'astuce est subtile, le gouvernement portugais/roumain/slovaque ne soumet pas aux cotisations sociales la différence entre le salaire minimal portugais/roumain/slovaque et le salaire payé dans le pays de détachement. Ils considèrent cette différence comme un « bonus » non soumis à la sécurité sociale (DG Trésor 2016).

Politiquement, on se retrouve dans une impasse car les nouveaux pays membres disposent d'une minorité de blocage qui empêche une révision substantielle de la directive. Sous fortes pressions pour sa nomination pour un second terme, le Président de la Commission européenne Manuel Barroso s'engage formellement en 2009 à revoir la directive. Après de longs et complexes débats, la directive est finalement partiellement revue en 2014 non pas sur le fond mais sur les contrôles des abus. Subtilité : il s'agit d'une directive d'application qui ne peut traiter que des problèmes liés à l'application de la directive de 1996 et non revoir ses principes fondamentaux. Sept pays refusent toutefois le compromis : le Royaume-Uni et six nouveaux États membres, dont l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, Malte, la République tchèque et la Slovaquie. Le principal changement est la vérification que les entreprises ne sont pas des entreprises boîtes aux lettres et l'amélioration de la coopération entre les administrations nationales. Les mesures de contrôle et la sous-traitance ont été les deux points les plus conflictuels.

Mais ceci ne suffit pas à apaiser les tensions d'autant que le nombre de travailleurs détachés continue à augmenter rapidement. Selon les données européennes, il y avait en 2015 2,3 millions travailleurs détachés dans l'UE. Leur nombre a explosé durant les premières années de la crise et a augmenté de 63 % entre 2010 et 2016 représentant environ 1 % de l'emploi total.

4. Les raisons d'une révision réussie de la directive

Lorsque la Commission propose de revoir la directive, ce ne sont pas moins de 11 pays (Bulgarie, Croatie, Danemark, Estonie, Hongrie,

Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Roumanie et Slovaquie) qui lui adressent un «carton jaune» en mai 2016.

Pourquoi alors, après deux ans de négociation arrive-t-on à une nouvelle directive ? Comme nous l'avons souligné, il s'agit d'un débat juridique et politique. Au point de vue juridique l'arrêt de la Cour (C-396/13) de 2015 met en cause la jurisprudence précédente. Comme nous l'avons dit, ce Policy Brief ne s'attarde pas sur le débat juridique mais il semble que la Cour, soumise à de nombreuses critiques politiques, mais surtout de ses pairs, ait constaté les limites de ses jugements précédents. Elle note désormais que le salaire minimal ne saurait dépendre du libre choix de l'employeur détachant des travailleurs à la seule fin de proposer un coût du travail moins élevé que celui des travailleurs locaux. En d'autres termes, le juge européen condamne désormais la concurrence sur les salaires.

L'autre partie de l'explication est politique et vient d'un changement progressif de préférence d'une partie des gouvernements de pays d'Europe centrale et orientale concernant leur modèle de développement. Le modèle choisi jusqu'alors d'une concurrence par les coûts salariaux et des salaires minimaux très bas entraîne une émigration importante des travailleurs nationaux car les perspectives d'augmentation salariale sont faibles en particulier pour les personnes qualifiées qui restent au pays.

C'est par centaines de milliers que ceux-ci émigrent. Les gouvernements qui deviennent de plus en plus nationalistes se trouvent ainsi confrontés à un modèle économique qui favorise l'émigration et donc l'affaiblissement démographique de ces pays touchés par ailleurs par des taux de natalité très bas. En d'autres termes, le modèle choisi a des effets pervers et bloque finalement les possibilités de développement national et d'amélioration dans la chaîne de la valeur ajoutée.

Ceci s'accompagne de campagnes syndicales européennes incluant l'ensemble des syndicats des PECO qui visent à un processus de convergence par des augmentations salariales nationales. Les syndicats de ces pays n'appuient pas le modèle à bas coût dont le travail détaché est un des symboles. La Confédération européenne des syndicats et en particulier son secrétaire général Luca Visentini organisent une campagne structurée de lobby des ministres du Travail et des Premiers ministres des PECO pour les convaincre de ne pas s'opposer à la directive.

Le périple pour aboutir à un accord fut complexe (Clauwaert 2018) mais le résultat est impressionnant. En effet, l'accord trouvé entre le Conseil et le PE après leur trilogue de mars 2018 change radicalement les règles.

5. Les avancées de la nouvelle directive

Sans entrer dans les détails, voici les principaux changements. La base juridique n'est pas changée : c'est toujours celle du marché intérieur. Par contre, un nouvel article prévoit que le droit de grève et d'action collective (clause dite Monti) n'est pas affecté par la directive. Celui-ci précise également que l'objectif unique de la directive est la protection des travailleurs (et non plus la libre prestation de services des entreprises). C'est donc une évolution importante.

Le nouveau texte prévoit une longueur maximale du détachement à un an avec une possibilité de six mois supplémentaires. En soi, cette clause change en fait très peu de choses car le temps moyen de détachement est de l'ordre de quatre mois mais elle joue un rôle symbolique fort.

Plus importante est la question salariale. Celle-ci n'est plus limitée au salaire minimum. On parle maintenant de rémunération. La comparaison se fait aussi avec les salaires bruts ce qui est important pour limiter la concurrence entre les régimes de protection sociale et cela permet également de clarifier le statut de primes diverses. Enfin, les règles pour le logement et les frais de repas sont mieux explicitées. Ces frais devront être remboursés, en sus de la rémunération. Sachant que de tels frais peuvent, dans certaines régions, constituer jusqu'à 40 % de la somme due aux travailleurs, il s'agit là d'une amélioration majeure. Toutefois, la nouvelle directive prévoit que c'est le pays d'origine qui fixera les modalités de remboursement, ce qui risque de créer des difficultés pour la mise en œuvre pratique de ce nouveau droit.

Ensuite, les conventions collectives étendues *erga omnes* ne se limitent plus à celles de la construction. Et enfin, le plus important, la possibilité de rendre obligatoires des conventions à portée générale (mais pas nécessairement étendues *erga omnes*) devient une véritable option. Si un gouvernement décide d'appliquer cette dernière possibilité, les conventions concernées doivent être clairement mentionnées et expliquées sur un site web unique où toutes les règles et obligations pour les entreprises utilisant des travailleurs détachés sont reprises. Ainsi, la critique de la Cour à propos du cas Laval (complexité et absence de clarté des règles applicables) est résolue. C'est donc un clair élargissement tant du nombre de conventions qui pourront être considérées comme applicables que des niveaux de salaires retenus (qui vont au-delà du salaire minimum) et d'autres dispositions pouvant être obligatoires.

Pour les travailleurs détachés passant par des agences d'intérim, le principe d'égalité avec les travailleurs en intérim utilisés par les agences locales prévaut, supprimant ainsi une autre possibilité de concurrence déloyale. Par contre, la question de la responsabilité des donneurs d'ordre dans les chaînes de sous-traitance n'a pas été abordée.

Le temps pour la transposition au plan national est limité à deux ans, avec une évaluation 5 ans après la transposition.

Lors du vote au Conseil pour approuver le résultat du trilogue, seules la Hongrie et la Pologne se sont opposées ; la Croatie, la Lettonie, la Lituanie, la République tchèque et le Royaume-Uni s'abstenant (on est loin des 11 gouvernements qui s'étaient opposés initialement à ouvrir des discussions). Tandis qu'au Parlement européen le vote en faveur de la nouvelle directive a été massif avec 456 pour et seulement 147 contre.

Il s'agit donc bien d'un renversement complet, que peu pensaient possible pour un texte bien plus ambitieux que prévu.

Conclusions

Ainsi se termine en partie, car le cas du transport n'est toujours pas réglé, la saga de la directive Travailleurs détachés. On en revient finalement, après 20 années de pérégrinations, aux principes de base qui ont régi l'UE depuis son origine. En l'absence d'harmonisation sociale européenne, les différents États membres doivent pouvoir développer au niveau national les protections qu'ils jugent nécessaires, et ne pas se trouver confrontés à une concurrence déloyale sur leur territoire entre des travailleurs ayant des protections et droits divers et employés par des entreprises utilisant toutes les possibilités pour ne pas respecter une concurrence loyale.

Mais sans aucun doute le plus intéressant est la leçon que l'on peut tirer de l'échec d'une politique de concurrence par les coûts telle que pratiquée par nombre de PECO. Elle a mené à une impasse car elle aboutit à l'émigration de travailleurs qualifiés qui quittent leur pays pour bénéficier de salaires, de conditions de travail et de retraites qui correspondent à leur attente. En même temps, elle ne permet pas de monter dans la chaîne de valeur et donc de permettre un processus de convergence.

C'est aussi la réussite d'une stratégie syndicale unitaire, cohérente et concertée. Le soutien des syndicats de pays de l'Europe centrale et de l'est a été un facteur essentiel.

Dans un monde du travail de plus en plus dérèglementé, cette victoire est importante.

Mais encore faut-il souligner que la directive ne s'applique qu'aux salariés (à la différence du règlement sur la sécurité sociale qui couvre aussi les travailleurs indépendants). Or, on constate un recours accru à de faux travailleurs indépendants et ayant un statut incertain. L'assouplissement et l'élargissement, dans de nombreux pays, du régime juridique du travail indépendant portent en eux le risque d'utiliser ces travailleurs afin de s'exonérer du respect du noyau de règles impératives. Les débats et les propositions liées au socle social, et notamment l'Autorité européenne du travail, la recommandation sur la protection sociale et la directive sur les contrats de travail seront essentiels pour réguler les risques croissants de fragmentation du marché du travail. Mais ceci est une autre page à écrire.

Références

Clauwaert S. (2018) A new legislative agenda for the EU: putting meat to the bones after all, in Vanhercke et al. (2018) Social policy in the European Union: state of play 2018, Bruxelles, OSE-ETUI (à paraître).

Cremers J. (2014) Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping, Policy Brief 5/2014, Bruxelles, ETUI.

Freyssinet J. (2014) La directive européenne sur les travailleurs détachés, Note Lasaire n°42, Saint-Etienne, Laboratoire Social d'Actions d'Innovations de Réflexions et d'Échanges.

Jonckheer P. et Pochet P. (1990) De la charte sociale au programme d'action de la communauté européenne, Courrier hebdomadaire n°1273-74, Bruxelles, Centre de recherche et d'information socio-politiques.

McGauran K. (2016) The impact of letterbox-type practices on labour rights and public revenue: four case studies on the use of letterbox companies and conduit entities to avoid labour laws, social premiums and corporate taxes, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.

Rocca M. (2015) Posting of workers and collective labour law: there and back again, between internal market and fundamental rights, Mortsels, Intersentia.

DG Trésor (2016) Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités, Trésor-Éco n°171, Paris, Ministère de l'économie et des finances.

Zahn R. (2017) Revision of the Posted Workers Directive: a Europeanisation perspective, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, 19, 187-210.

Les opinions exprimées ici n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'ETUI.

Directeurs de publication de la série: Jan Drahokoupil, Philippe Pochet, Aída Ponce Del Castillo, Sotiria Theodoropoulou et Kurt Vandaele.

Responsable de ce numéro: Philippe Pochet, ppochet@etui.org

Les numéros précédents se trouvent sur le site www.etui.org/publications. D'autres informations sur l'ETUI sont également accessibles sur le site www.etui.org.

© ETUI aisbl, Bruxelles, juin 2018

Tous droits de reproduction réservés. ISSN 2031-8782



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.