

Una versión posterior de este documento de trabajo se publicó en:

Nicky Le Feuvre y Marc Perrenoud (Coords.) *Les frontières du travail : déplacements, brouillages et recompositions*. Toulouse: Octares, pp. 23-32.

Rogamos remitirse a dicha versión publicada para citar este documento

Les frontières du salariat : entreprises évanescentes, faux indépendants et coopératives de travail dans l'industrie de la viande¹

Alberto Riesco-Sanz
Université Complutense de Madrid-TRANSOC

La mobilisation de la force de travail, sa liaison à une certaine séquence d'activités dans le processus de création de richesse, adopte aujourd'hui des combinaisons de plus en plus complexes. Le salariat - bâti autour du principe de subordination juridique du travailleur et de la participation régulière de celui-ci au sein d'une entreprise dont les contours restaient bien définis - fait face à un processus de changement qui risque d'effacer ses frontières et institutions traditionnelles. Aujourd'hui, l'agencement de l'activité d'un éventail de producteurs indépendants devient possible au-delà de leur intégration durable dans une entreprise. Cette nouvelle voie d'agencement de l'activité fait possible la dépendance réelle des producteurs à l'égard de celui qui les emploie sans reconnaître leur subordination formelle. C'est-à-dire, sans reconnaître aucune responsabilité sociale envers ces producteurs devenus, à nouveau, des agents économiques « indépendants » qui prêtent des services à leurs employeurs en mobilisant des structures organisationnelles propres et très souvent de taille réduite. Cette contribution souhaite réfléchir sur les conséquences de ces mutations du salariat traditionnel à partir de l'analyse d'un cas concret : celui de l'industrie de la viande espagnole².

1. Sous-traitance dans l'industrie de la viande en Espagne et essor des fausses coopératives de travail associé

L'industrie de la viande de l'Union européenne compte près d'un million de travailleurs, plus de 33 000 entreprises et une production dont la valeur représente 1,5 % du produit intérieur brut européen. Avec 100 000 travailleurs et environ 3 700 entreprises, l'Espagne est le deuxième plus grand producteur de viande de l'UE de par le nombre de tonnes produites, une industrie en pleine expansion qui a connu une forte croissance. Comme dans le cas d'autres industries, le poids de la sous-traitance dans l'industrie de la viande en Espagne a considérablement augmenté au cours des dernières décennies, une externalisation qui ne se limite pas aux activités auxiliaires mais qui touche aussi aux activités principales du secteur. Nous nous référons essentiellement aux activités d'abattage et de découpe, considérées comme ayant une faible valeur ajoutée, peu automatisées, soumises à de fortes variations de leur demande et réalisées dans des conditions de travail difficiles. En Espagne, cette sous-traitance d'activités principales ne prend pas de formes excessivement complexes, mais elle est caractérisée par l'utilisation récurrente de (faux) coopératives de travail associé.

¹ Résultats du projet "Securing workers rights in subcontracting chains" dirigé par S. Borelli (U. Ferrara) et financé par la Commission européenne (VS/2029/0050).

² Pour une explication plus détaillée du travail de terrain réalisé et des sources utilisées, voir l'annexe I disponible à la fin du chapitre.

L'apparition des premières coopératives de travail associé dans le secteur de la viande en Espagne remonte aux années 1980. Les différents acteurs interrogés s'accordent à souligner que les premières coopératives sont issues du groupement de travailleurs spécialisés (employés d'abattoirs, spécialistes en découpes de jambon) qui exerçaient des activités indépendantes dans le secteur et qui, par le biais de ce modèle organisationnel, cherchaient à améliorer leur capacité de négociation avec les entreprises qui utilisaient leurs services. Cependant, on s'est rapidement rendu compte que ces formes de travail associé avaient leur capacité d'action limitée vis-à-vis des entreprises du secteur de la viande et on a vu comment, dès le début, il se produisait une distorsion des principes et des valeurs constitutifs du mouvement coopératif. Réglementées dans leur fonctionnement par une législation spécifique qui les exclut des mécanismes de protection de base du travail salarié, les coopératives de travail associé ont été rapidement adoptées - lorsqu'elles ne sont pas directement favorisées - par les entreprises du secteur de la viande elles-mêmes qui y voyaient un moyen d'assouplir l'utilisation de la main-d'œuvre sans augmenter sensiblement les coûts salariaux.

Au moment de la réalisation de notre travail de terrain (fin 2019), l'industrie de la viande en Espagne comptait environ 300 coopératives de travail associé et son poids relatif dans le tissu entrepreneurial du secteur était assez stable. Les représentants syndicaux interrogés ont estimé que les travailleurs mobilisés par le biais de coopératives de travail associé représentaient environ 20 % du nombre total des personnes occupées dans l'industrie de la viande, c'est-à-dire, près de 20 000 travailleurs inégalement répartis dans le secteur : peu présents dans certains segments (comme ceux orientés vers l'exportation de produits à base de viande transformés) et nettement majoritaires dans d'autres (comme les entreprises d'abattage et de découpe). Les chiffres des régularisations de *faux indépendants* (12 000 en 2018 et environ 8 000 en 2019) effectuées par l'inspection du travail dans les coopératives de travail associé du secteur de la viande semblent confirmer cette estimation des acteurs syndicaux (Comisiones Obreras, 2019a et 2019b).

2. Fonctionnement du modèle de sous-traitance au moyen de fausses coopératives de travail associé.

Au-delà de leur étendue, il est important d'aborder en quoi consiste exactement le fonctionnement de ces coopératives de travail associé et quelle est leur relation avec les entreprises clientes. Pour cela, nous pouvons analyser le cas de la coopérative *Servicarne* qui, avec plus de 40 ans d'histoire, est l'une des plus anciennes coopératives du secteur et, jusqu'à récemment, la plus grande coopérative, présente dans les principales entreprises de la viande en Espagne.

Selon l'inspection du travail, dans le cas de *Servicarne*, les entreprises de la viande, au moyen d'un contrat commercial, sous-traitent tout ou une partie de leur activité principale à la coopérative, celle-ci agissant en tant que sous-traitant, en théorie indépendante, des entreprises clientes. Les responsables des entreprises de la viande, en fonction des commandes de leurs clients (qui opèrent sur la base d'un approvisionnement en produits frais quasi quotidien et *juste-à-temps*), informent les responsables de la coopérative du volume de production à atteindre. Ce volume est, chaque jour, fixé par l'entreprise cliente elle-même, en fonction de ses besoins et sans aucun engagement de sa part quant aux quantités de production sous-traitées à la coopérative. Les variations du volume de production prévu par l'entreprise cliente détermineront les variations du volume des partenaires de coopératives finalement mobilisés (ITSS Barcelone, 2018 : 18). L'entreprise de la viande paie la coopérative sur la base de la production de viande obtenue par les partenaires de coopératives et selon les tarifs fixés à

l'avance avec l'équipe dirigeante de la coopérative (Ibid., 35-37). Les partenaires de coopératives, qui relèvent d'un régime de travailleurs indépendants, ne sont rétribués que lorsqu'ils sont mobilisés. Leur inactivité - volontaire ou forcée - n'entraîne donc pas de coût économique pour la coopérative ni pour l'entreprise de la viande, bien entendu.

Ce mécanisme de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre constitue un dispositif de *travail à la carte* grâce auquel les entreprises du secteur peuvent disposer, à leur gré et en toute flexibilité, d'un volume important de travailleurs. Des travailleurs *indépendants* dont l'activité, selon l'inspection du travail, est mobilisée, déterminée et contrôlée, au quotidien, par l'entreprise de la viande dans ses locaux sans avoir à les reconnaître officiellement comme faisant partie de sa structure organisationnelle d'entreprise. Les principales entreprises de la viande sont en fait celles qui exercent à tout moment le contrôle et l'organisation de l'activité de production des coopératives de travail associé : de la sélection de ceux qui seront ou resteront partenaires (Ibid., 18) à l'organisation de la production, à la qualité et aux rythmes de travail des membres de coopératives (Ibid., 34 et 38).

Il ressort de l'action de l'inspection du travail que le fonctionnement et l'organisation internes de la coopérative sont, par ailleurs, loin d'être participatifs, horizontaux et démocratiques, comme l'exigent les principes du mouvement coopératif international. Les partenaires ne sont ni informés ni consultés au sujet des accords qui sont conclus avec les clients, ni au sujet d'autres décisions pertinentes. Seul 2% des partenaires assiste aux assemblées annuelles et la grande majorité d'entre eux ignorent leurs droits en tant que partenaires *propriétaires* de la coopérative (Ibid., 73-74). Les inscriptions des partenaires ne sont pas vraiment volontaires, mais la conséquence du fait que les coopératives représentent souvent le moyen de trouver du travail dans cette industrie. Les radiations ne sont pas non plus le résultat d'une décision personnelle du partenaire concerné, mais dépendent des fluctuations de la demande de main-d'œuvre des entreprises de la viande (Ibid., 18-19). Les travailleurs de la coopérative n'ont pas d'autonomie quant aux conditions et aux postes de travail qui sont définis unilatéralement et en dehors de leur volonté. En outre, il est appliqué aux partenaires un régime disciplinaire strict qui entraîne un nombre très élevé de sanctions (environ 10 % du personnel chaque année, contre 0,15 % en moyenne dans le secteur) (ibid., 20-28 et 52).

Mais si *Servicarne* ne fonctionne pas en interne comme une coopérative, on ne peut pas non plus dire qu'elle le fait en tant qu'organisation commerciale indépendante et différenciée de l'entreprise cliente. Ainsi, par exemple, la coopérative n'a pas ses propres lieux de travail, des machines ou des équipements pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés (Ibid., 30). Elle n'a pas non plus de personnel spécialisé dans l'organisation de la production, dans la planification des achats ou dans les activités de type commercial. Les seules tâches organisationnelles accomplies par la coopérative sont axées sur les tâches administratives de gestion du personnel (Ibid., 32-33). *Servicarne* ne prend non plus aucun risque commercial, mais facture chaque mois les entreprises de la viande (et paie les rémunérations des partenaires) seulement en fonction du travail effectué et selon un barème de prix préalablement établi avec chaque entreprise de la viande cliente (Ibid., 35-36).

L'exemple de *Servicarne* - qui, de l'avis des représentants syndicaux, s'étend à la plupart des coopératives du secteur - met ainsi en évidence l'utilisation par les entreprises de la viande d'une organisation (ayant l'apparence d'une coopérative) destinée uniquement, à la gestion et à l'externalisation de la main-d'œuvre utilisée par les entreprises clientes. Selon les conclusions de l'inspection du travail, la contribution de la coopérative au processus de production se résume comme suit : mettre à la disposition des entreprises de la viande le nombre de travailleurs dont elles ont besoin en gérant les états de paie, les inscriptions et les radiations au Régime des Travailleurs Indépendants de la Sécurité sociale (RETA). C'est-à-dire, en définitive, développer

les fonctions qui seraient exercées par les départements du personnel de toute entreprise et sans exercer aucune autre fonction de production en tant qu'organisation (Ibid., 29-30 et 76).

Le cas de *Servicarne* est important en raison de la taille de la coopérative, de son impact sur le secteur et de sa présence dans les principales entreprises de la viande en Espagne. Cependant, son fonctionnement et ses caractéristiques sont loin d'être exceptionnels selon nos interlocuteurs syndicaux. Nous avons pu constater que beaucoup de ses caractéristiques sont présentes, à différents degrés, dans de nombreuses autres coopératives du secteur³. Nous nous trouvons donc, en réalité, face à un schéma qui est largement répandu dans l'industrie de la viande en Espagne. Une industrie dans laquelle une partie de ses membres semble avoir fait reposer sa stratégie concurrentielle sur la mobilisation d'un grand nombre de travailleurs en dehors des garanties du statut du travail salarié, ce qui se reflétera dans les conditions de travail et d'emploi du secteur.

3. L'impact des fausses coopératives de travail associé sur les conditions de travail de l'industrie de la viande

La plupart des travailleurs de l'industrie de la viande en Espagne sont couverts par la réglementation du travail et par les mécanismes de protection du statut du travail salarié : contrat de travail, négociation collective et liberté syndicale, représentation des travailleurs, tutelle du droit du travail, etc. À ce cadre normatif général s'ajoutent en outre deux conventions collectives à caractère sectoriel et de portée nationale (Ministère de l'Emploi, 2018 ; Ministère du Travail, 2019). Ce cadre normatif n'est toutefois pas applicable aux travailleurs membres des coopératives de travail associé, dont les conditions de travail sont essentiellement déterminées par la réglementation spécifique régissant le fonctionnement des coopératives en Espagne (loi 27/1999). Il en résulte qu'à quelques exceptions près, le fonctionnement des coopératives de travail associé reste en dehors de la législation du travail et des mécanismes de protection qui y sont reconnus.

L'*économie sociale* est censée être un domaine de travail collaboratif qui offre d'autres garanties aux partenaires des coopératives : à commencer par le fait qu'ils sont à la fois travailleurs et responsables de l'organisation qui les emploie et les mobilise, des copropriétaires en dernier ressort de leurs postes de travail. La réalité du phénomène coopératif dans l'industrie de la viande diffère toutefois radicalement de ce scénario hypothétique de garanties parallèles. À cela s'ajoute le fait que la législation espagnole permet aux coopératives de travail associé de choisir dans quel régime de la Sécurité sociale inscrire leurs travailleurs membres (Ministère du Travail, 1996). Les coopératives de l'industrie de la viande ont choisi, pour la plupart, d'encadrer leurs travailleurs dans le Régime spécial du travail indépendant, les liant ainsi à un statut de travailleur indépendant qui offre beaucoup moins de garanties que le statut du travail salarié. Il en résulte que les partenaires de ces coopératives ont systématiquement des conditions de travail et des niveaux de protection inférieurs à ceux des autres travailleurs du secteur de la viande, ce dont bénéficient les entreprises qui les utilisent.

Par exemple, les partenaires de coopératives entretiennent avec l'emploi un lien beaucoup plus précaire que les autres travailleurs du secteur. La période d'essai (six mois) pendant laquelle les travailleurs des coopératives peuvent être licenciés sans aucune motivation ou causalité (et sans droit à aucune indemnisation) est beaucoup plus longue que celle prévue dans les conventions collectives du secteur (deux mois pour la plupart des catégories) (ITSS Barcelone, 2018). Entre 2012 et 2016 *Servicarne* a renouvelé environ un tiers de ses effectifs chaque année,

³ Voir, par exemple : Consortium ITSS Catalogne, 2018a et 2018b ; Administration de la Justice, 2019, ITSS Valence, 2018 ; ITSS Zaragoza, 2019a et 2019b.

ce type de mécanismes étant utilisé par les entreprises de la viande pour couvrir, avec une flexibilité totale et un coût minime, leurs besoins en main-d'œuvre de courte durée (Ibid., 17 et 41).

Par ailleurs, la durée du temps de travail n'est pas fixée à l'avance dans les règlements de la coopérative et est ajustée de manière flexible aux besoins et aux horaires des entreprises clientes (Ibid., 44 ; Consortium ITSS Catalogne, 2018a : 5-6; 2018b : 3 ; 2018c : 3 ; ITSS Valence, 2018 : 11 et 14). Il est fréquent que les travailleurs des coopératives aient des rythmes de travail plus intenses et des pires temps de travail (de nuit, les week-ends), sans les compensations salariales prévues par la convention collective. La durée du temps de travail varie fréquemment et, souvent, sa durée s'étend jusqu'à la fin du travail prévu par l'entreprise cliente, ce qui implique des journées de plus de 8 heures par jour (non rémunérées comme *heures supplémentaires*) et un nombre total d'heures travaillées beaucoup plus élevé (environ 25 %) au maximum annuel établi dans la convention collective (1770 heures) (ITSS Barcelone, 2018 : 45 ; ITSS, 2018a : 172 ; 2018b : 125 ; ITSS Valence, 2018 : 5-6). Par ailleurs, les travailleurs de la coopérative ne bénéficient pas de congés payés et les pauses pendant la journée de travail ne sont pas non plus rémunérées (ITSS Barcelone 2018 : 45).

La rémunération des membres de coopératives ne prévoit aucune répartition annuelle des excédents et est nettement inférieure à celle des salariés (ITSS Valence, 2018 : 12-13 ; Consortium ITSS Catalogne, 2018a : 7 ; 2018b : 4-5 ; 2018c : 4-5 ; Administration de la Justice, 2019 : 22-23). Par exemple, dans le cas de *Servicarne*, même si nous utilisons les chiffres fournis par la direction de la coopérative, nous pouvons constater que les revenus bruts des travailleurs de la coopérative sont inférieurs (7%) aux revenus minimums fixés par convention pour les travailleurs des entreprises de la viande et ce, malgré le fait que le nombre d'heures travaillées dans les coopératives est beaucoup plus élevé (CCOO, 2017). Les écarts de revenus augmentent en outre jusqu'à 23% lorsque nous prenons en compte les salaires nets perçus, c'est-à-dire, lorsque nous déduisons des revenus bruts toute une série de dépenses à payer par les membres de coopératives (cotisations d'affiliation à la coopérative, paiement des vêtements et équipements de sécurité de base, cotisations à la Sécurité sociale en tant que travailleurs indépendants, etc.). À cela il faudrait ajouter que les assiettes de cotisation à la Sécurité sociale des membres de coopérative sont environ la moitié de celles des salariés des entreprises de la viande, ce qui aura un impact important en matière de protection sociale. Par exemple, les pensions moyennes des membres de coopératives sont 41 % inférieures à celles des salariés des entreprises de la viande et les allocations de chômage 49 % inférieures et d'une durée maximale d'un an par rapport aux deux ans des salariés (Ibid.).

En dernier lieu, en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, ici aussi les travailleurs de coopératives sont plus vulnérables que les travailleurs salariés des entreprises de la viande. Par exemple, la coopérative *Servicarne* a enregistré en 2016 des accidents du travail à hauteur de 117,5 accidents pour 1 000 travailleurs, alors que les chiffres du secteur pour la même année étaient de 63,0 accidents pour 1 000 travailleurs (ITSS Barcelone, 2018 : 61). L'action de l'inspection du travail sur la coopérative a en outre démontré que seule une petite partie des accidents survenus (11 % en 2016) étaient déclarés comme accidents du travail, estimant ainsi que le nombre réel d'accidents de cette coopérative devait être trois à cinq fois supérieur au chiffre déclaré (Ibid., 60-61).

De ce fait, le modèle des fausses coopératives de travail associé a permis une utilisation très flexible de la main-d'œuvre et une réduction importante des coûts salariaux. Les entreprises qui avaient recours à ce modèle obtenaient un important avantage concurrentiel par rapport à leurs concurrents, dont un grand nombre finissait par imiter le système. L'industrie de la viande semblait ainsi vouée à une spirale de détérioration progressive de l'emploi dans laquelle le

travail salarié (et ses mécanismes de protection) courait le risque de se voir évincé par des travailleurs beaucoup plus vulnérables. Des travailleurs pour lesquels les entreprises de la viande n'assumaient aucune responsabilité et dont les coûts de mobilisation étaient directement supportés par les travailleurs eux-mêmes ou, en dernier ressort, par la collectivité. Ce modèle d'externalisation semblait inéluctable, mais il s'est pourtant heurté à un important mouvement de résistance.

4. Mobilisation et actions face aux défis des fausses coopératives de travail associé

Depuis le début des années 2000, les organisations syndicales s'efforçaient de freiner l'expansion des fausses coopératives par différentes voies (plaintes déposées auprès des tribunaux et de l'inspection du travail, mobilisations, négociation collective, etc.) mais ils avaient rencontré peu de succès. La détérioration des conditions de travail dans l'industrie de la viande en Espagne, spécialement depuis l'éclatement de la crise économique de 2008, et la crainte d'une extension du modèle à d'autres industries, ont provoqué pourtant une augmentation de la mobilisation syndicale, ainsi qu'une vaste action de l'inspection du travail contre le phénomène des fausses coopératives. La pression syndicale et, surtout, l'action de l'inspection du travail, ont conduit au démantèlement d'une grande partie des fausses coopératives qui opéraient dans le secteur, ainsi qu'à la régularisation de quelque 20 000 faux indépendants entre 2018 et 2019 (la grande majorité des faux indépendants existants). Malgré le succès de cette action, considérée comme une petite victoire de la part des syndicats, les problèmes du secteur liés à la sous-traitance ne semblent cependant pas avoir été entièrement résolus.

En premier lieu, parce que de nombreux facteurs structurels qui ont favorisé le développement de ces modèles organisationnels hautement flexibles de l'industrie de la viande n'ont pas disparu. Il existe donc un risque de retour à une situation similaire à celle qui existait avant l'intervention de l'inspection du travail (une action qui a, par ailleurs, été portée devant les tribunaux et qui est en attente d'une décision de justice). Les représentants patronaux interrogés reconnaissent en même temps que de nombreuses entreprises du secteur ont choisi de régulariser la situation de leurs faux indépendants en raison de l'incertitude et de la crainte suscitées par l'intervention de l'inspection du travail, mais elles reconnaissent aussi que nombre d'entre elles seraient favorables à la reprise du modèle traditionnel de sous-traitance une fois que les doutes quant à sa légalité auraient été juridiquement clarifiés.

En deuxième lieu, les processus de régularisation des faux indépendants ne se sont pas toujours faits par absorption dans les effectifs des grandes entreprises, comme cela aurait été souhaitable, mais par différents types de sous-traitance. Les entreprises sous-traitées ont souvent été créées par les propres entreprises de la viande, qui les ont utilisées comme sociétés écrans pour pouvoir continuer à utiliser un grand nombre de travailleurs sans assumer la responsabilité qu'elles ont à leur égard en tant qu'employeurs. De ce fait, les partenaires de coopératives devenaient des salariés de la nouvelle société commerciale créée et sous-traitée par l'entreprise de la viande, exerçant les mêmes fonctions qu'auparavant et occupant les mêmes postes de travail que dans leurs (fausses) coopératives de travail associé. Quoique tous ces scénarios supposent une amélioration générale par rapport aux fausses coopératives et donnent plus de droits à leurs travailleurs, les conditions de travail auxquelles sont soumis ces travailleurs sous-traités ne sont pas entièrement comparables à celles des entreprises clientes pour lesquelles ils travaillent.

Le problème de la sous-traitance dans l'industrie de la viande ne semble donc pas se limiter à un problème ponctuel de rémunération, ni même à l'utilisation frauduleuse des coopératives de travail associé (même si celles-ci aggravent le problème). Le problème réside dans la pratique même de la sous-traitance d'activités principales dans le secteur (que ce soit sous des formules

de fausses coopératives ou autres), dans la tendance des employeurs à gérer, en dehors de l'organisation principale, une grande partie des travailleurs mobilisés dans le processus productif.

5. Conclusions finales

Le cas de l'industrie de la viande en Espagne est un clair exemple du processus progressif de dépossession (de fonctions, de ressources, de travailleurs et de droits) que connaissent les entreprises de nombreuses industries européennes. Un processus de transformation du monde du travail qui vise à construire une *entreprise sans travailleurs* où la mobilisation et l'utilisation des capacités de production des personnes n'entraînent pas leur intégration formelle et stable dans l'entreprise. Une entreprise qui aspire, en définitive, au plein exercice des fonctions d'*employeur* sans la prise en charge des obligations et des responsabilités que comporte ce statut. Des cas comme celui de l'industrie de la viande montrent que la sous-traitance et l'externalisation d'activités de production sont un élément fondamental de cette stratégie et nous rappellent que le recours à des formules et à des statuts d'emploi (comme les faux indépendants) qui offrent moins de garanties que ceux des salariés, ne sont pas exclusives du capitalisme de plateforme.

Ce cas nous a également permis de mettre en évidence l'impact négatif de la sous-traitance sur les conditions de travail et sur les droits de l'ensemble des travailleurs : perte du pouvoir d'achat et baisse des niveaux de protection, extension et déréglementation du temps de travail, augmentation des accidents et des risques pour la santé, précarisation du lien avec l'emploi, etc. Cet impact négatif a certainement été aggravé, dans le cas du secteur de la viande, par l'utilisation de formules de travail se trouvant en dehors des mécanismes de protection du travail salarié (comme les fausses coopératives). Toutefois, l'impact négatif de la sous-traitance va au-delà de ce modèle spécifique d'externalisation d'activités dont la légalité est aujourd'hui remise en cause en Espagne. Le débat sur la raison d'être, sur l'impact et sur la réglementation de la sous-traitance devrait donc s'étendre également à d'autres formats moins extrêmes qui peuvent même être considérés comme légaux dans le cadre réglementaire européen actuel.

6. Bibliographie et sources

- ADMINISTRACION DE JUSTICIA (2019) *Procedimiento 449/2017*, Juzgado de lo Social, número 3 de Badajoz, Sentencia 96/19 de 13 mars.
- COMISIONES OBRERAS (2017) "Las falsas cooperativas cárnicas, sacrifican animales y personas". Conférence de presse de 27 décembre 2017.
- (2019a) *Documento resumen de la campaña de lucha de CC OO Industria contra la precariedad, el fraude y la explotación laboral en el sector cárnico*, de 18 novembre 2019.
- (2019b) Comisiones Obreras Industria "Nota de prensa" de 5 décembre 2019.
- CONSORCIO DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CATALUÑA (CONSORCIO ITSS CATALUÑA) (2018a) *Informe número 172018000008389*, de 20 avril.
- (2018b) *Informe número 25/0000950/18*, de 31 octobre.
- (2018c) *Informe número 8/0024672/18* de 31 octobre.
- (2019) *Actuaciones en el sector cárnico en Cataluña*, 19 septembre.
- INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BARCELONA (ITSS BARCELONA) (2018) *Informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en la empresa Servicarne (O.S. : 8/0019368/16)*, de 2 juillet.
- INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE VALENCIA (ITSS VALENCIA) (2018) *O.S. 46/0001780/18* de 27 janvier.

INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ZARAGOZA (ITSS ZARAGOZA)
(2018) *Acta de liquidación n° 502018009802014, de 3 juillet.*
— (2019a) *Acta de liquidación n° 502019008029115.*
— (2019b) *Acta de liquidación n° 502019008031539, de 18 juin.*
MINISTERIO DE EMPLEO (2018) *Resolución de 25 de enero de 2018*, BOE, 39, de 13 février :
17788-17837.
MINISTERIO DE TRABAJO (1996) *Real Decreto 84/1996, de 26 de enero*, BOE, 50, de 27 février
: 7349-7374.
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2018) *Informe Anual de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018.*
— (2019) *Resolución de 19 de marzo de 2019*, BOE, 86, de 10 avril : 37306-37369
ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS) (2018a) *Acta de
liquidación n° 132018009801310 de 23 juillet.*
— (2018b) *Acta de liquidación n° 162018009800709 de 25 juillet.*
— (2018c) *Acta de liquidación n° 252018009800623 de 16 aout.*

Annexe 1 : Sources utilisées et travaux de terrain effectués

L'essentiel des informations utilisées dans ce travail provient de deux sources principales : les entretiens approfondis menés auprès des principaux informateurs (voir le tableau ci-dessous) et les documents générés par l'action de l'inspection du travail dans l'industrie de la viande en Espagne (2017-2019). Les entretiens approfondis ont tous eu lieu en Espagne (à l'exception de l'entretien avec le représentant du syndicat européen) entre novembre et décembre 2019. Tous les entretiens ont été enregistrés, leur contenu transcrit et ensuite analysé selon les usages habituels de ces techniques d'analyse qualitative. En ce qui concerne les documents de l'inspection du travail (rapports d'activité, procès-verbaux de liquidation, etc.), seule une partie des informations existantes a pu être analysée. Ces rapports se basent sur les visites surprises effectuées par les inspecteurs sur les lieux de travail, sur l'analyse de nombreux documents demandés aux entreprises sur leur fonctionnement, ainsi que sur les entretiens effectués *in situ* avec les travailleurs et les responsables de l'entreprise. Dans des cas aussi importants pour notre étude que celui de la coopérative *Servicarne*, l'inspection du travail a visité tous les lieux de travail où la coopérative était présente, ce qui a permis d'avoir une vue d'ensemble de son fonctionnement. Ces deux types de documents ont été complétés par l'analyse des jugements rendus par des tribunaux (détaillant de nombreux aspects du fonctionnement de l'industrie de la viande), des documents (académiques, syndicaux et patronaux) sur l'industrie de la viande, ainsi que des statistiques sur le secteur provenant d'Eurostat et de l'Institut national des statistiques d'Espagne (INE).

SYNDICAT EUROPÉEN			
E1	EFFAT	Deputy Secretary General (European Federation of Food, Agriculture and Tourist Trade Unions)	21/11/2019
SYNDICATS ESPAGNOLS			
E2	Comisiones Obreras	Sectoral Secretary of the Food Industry, Federación Estatal de Industria	23/10/2019
E3	Comisiones Obreras	Sectoral Secretary, CCOO-Industria, Cuenca (Castilla La Mancha)	5/12/2019
E4	Unión General de Trabajadores	Sectoral Secretary of Food, Beverages and Tobacco, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA)	29/11/2019
E5	Unión General de Trabajadores	Sectoral Secretary of Food, Beverages and Tobacco, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-CATALUÑA)	8/11/2019
E6	Unión General de Trabajadores	Sectoral Secretary of Food, Beverages and Tobacco, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-PAÍS VALENCIANO)	21/11/2019
ORGANISATIONS PATRONALES ESPAGNOLES			
E7	Asociación Nacional de Industria de la Carne en España (ANICE)	Lawyer, advisor to ANICE on labour matters. Member of negotiating committee of Collective Bargaining Agreement for the meat industry	10/12/2019
E8	Federación Empresarial de Carnes e Industrias Cárnicas (FECIC)	Secretary General, FECIC	11/11/2019
INSPECTION DU TRAVAIL ESPAGNOLE			
E9	Labour and Social Security Inspectorate	Director, Special Directorate of the Labour and Social Security Inspectorate, Ministry of Labour	5/11/2019
E10	Labour and Social Security Inspectorate	Director, National Office for Fraud Prevention of the Labour and Social Security Inspectorate	5/11/2019
E11	Labour and Social Security Inspectorate	Labour Inspector (Barcelona)	3/12/2019