

La police, invitée surprise de l'entretien préalable à licenciement d'un salarié sans papiers

Si le code du travail prévoit que salariés et employeurs peuvent être assistés lors d'un entretien préalable à licenciement, le même code ne prévoit pas que la police puisse assister l'employeur et mettre un terme à la procédure !

Saliou B. travaille avec un nom d'emprunt, comme nombre de personnes sans papiers, pour une entreprise de nettoyage dont le siège est situé à Vanves (92). Il travaille à temps partiel environ 2 heures par jour, en CDI.

Lors de la signature du contrat, Saliou ne présente aucun papier, pas même la photocopie de la pièce d'identité d'emprunt. L'entreprise ne fait pas de vérifications et le contrat est signé en janvier 2014.

A partir de juin 2014, des retards de paiement de ses heures de travail amènent le salarié à se plaindre auprès de son employeur. Celui-ci devient bizarrement très pointilleux sur l'identité de son salarié. Il bloque le versement de ses salaires mais ne lui demande pas de cesser son activité.

Après 6 mois durant lesquels Saliou B. a continué de travailler sans être payé, il se décide à réclamer par courrier le paiement de ses salaires et la rectification des bulletins de paie, et informe son employeur qu'il saisira le conseil de prud'hommes si ses droits ne sont pas rétablis.

L'employeur, pour toute réponse, le convoque à un entretien préalable à licenciement le 17 décembre au matin ! Mais l'employeur ne s'est pas contenté de convoquer son salarié ; il a également prévenu la police, et dix minutes après le début de l'entretien, une voiture de police arrive sur place. C'est l'arrestation du salarié qui met fin à l'entretien. Il est ensuite placé en garde à vue pour usurpation d'identité, puis transféré au centre de rétention de Plaisir (78) d'où il risque d'être expulsé de France à tout moment.

Les organisations signataires dénoncent l'attitude de la police et rappellent que celle-ci a omis de placer en garde à vue le véritable délinquant : l'employeur, qui lui reste libre. Est-il prévu qu'il fasse l'objet de poursuites ?

En effet, la dissimulation, même partielle, d'heures de travail constitue un délit, et

a pour conséquences un manque à gagner en cotisations perdues pour les organismes sociaux et la protection sociale.

Par ailleurs, l'article L.8252-2 du code du travail prévoit que le salarié étranger dépourvu de titre de séjour a les mêmes droits au paiement des salaires que les autres salariés. Il a aussi le droit à être entendu lors d'un entretien préalable pouvant aller jusqu'à son licenciement.

La police a, dans ce cas, permis à l'employeur de continuer à s'exonérer de ses obligations. Son intervention dans cette affaire a de fait empêché la victime de faire valoir ses droits devant la justice prud'homale ou pénale.

En empêchant ce salarié de faire valoir ses droits, et en permettant à l'employeur de continuer à contrevenir au code du travail, la police donne un signal symbolique inquiétant : en plus de devoir se cacher, les salariés sans papiers devront-ils renoncer à faire valoir leurs droits ?

Les employeurs coupables d'abus et exploitation d'une main-d'œuvre par nature vulnérable seront-ils désormais protégés par les forces de police ?

Dans un État de droit, cette attitude est inacceptable. Nous demandons la libération immédiate de Saliou B. et la saisine des services de l'inspection du travail pour qu'une enquête soit menée, le salarié rétabli dans ses droits et l'employeur poursuivi pour les infractions qu'il a commises.

Paris, 22 décembre 2014

Organisations signataires : CGT-UD-Paris, CGT-UD-92, CNT-Solidarité ouvrière-Nettoyage-Région parisienne, Gisti, Sud-Travail-Ile-de-France, Syndicat de la magistrature (SM), Union syndicale Solidaires.