

**LA CONSTRUCTION EN TÊTE**

Le secteur du bâtiment représente 42 % du recours au travail détaché en France en 2012 et 2013, devant l'interim (19 %), puis l'industrie (15 %). Parmi les salariés détachés, les Polonais sont en tête (18 %), devant les Portugais (15 %), puis les Roumains (13 %).

**Chaque lundi Le travail dans tous ses états**

LAURENT DIAS, SECRÉTAIRE DE L'UNION RÉGIONALE CGT DE LA CONSTRUCTION EN AUVERGNE. PHOTO ALAMA FAXAD

**« C'est une délocalisation à domicile ! »**

**SYNDICAT** En congrès la semaine dernière, la CGT construction a fait de la lutte contre le dumping social un cheval de bataille. Le travail détaché sera de nouveau débattu jeudi à l'Assemblée.

L'opération a été soigneusement préparée. Des 6 heures du matin, mardi dernier, près de 300 syndicalistes de la fédération CGT de la construction, du bois et de l'ameublement ont bloqué le chantier qui jouxte le polydôme de Clermont-Ferrand, où ils tenaient leur congrès toute la semaine. Un chantier sur lequel GOC, l'un des dix plus gros groupes français du BTP, a exploité des salariés détachés du Portugal, payés 604,27 euros par mois. Une fraude à la

directive européenne qui impose de respecter la convention collective du pays d'accueil. Quant aux cotisations sociales, elles peuvent en toute légalité continuer d'être versées dans le pays d'origine, ce qui permet déjà une économie de 30 %.

« C'est un comble quand on sait que l'immeuble en construction accueillera la caisse primaire de Sécurité sociale », explique Laurent Dias, secrétaire de

**LA CGT CONSTRUCTION LA PROPOSITION DE LOI SOCIALISTE EST « UNE PETITE CUILLÈRE POUR VIDER L'OcéAN DE LA FRAUDE ».**

l'union régionale CGT de la construction en Auvergne, en pointe dans la lutte contre le dumping social. « Chaque fois que l'on apprendra qu'il y a des travailleurs détachés sur un chantier, on fera une action de ce type », avertit le militant à l'attention des donateurs d'ordres de la région, mais aussi des salariés détachés pour qu'ils défendent leurs droits. Il faut dire que l'inspection du travail n'a pas les moyens suffisants face à l'ampleur des « fraudes au détachement », comme on dit joliment au ministère du Travail.

**La proposition de loi « reprend les propositions du Medef »**

En France, 300 000 travailleurs détachés sont employés chaque année, dont 150 000 qui seraient non déclarés, indique un récent rapport parlementaire. Le nombre de salariés sous-payés atteindrait plutôt 500 000, estime, de son côté, la CGT. Qui ne compte pas sur la proposition de loi socialiste sur le sujet,

examinée à l'Assemblée nationale à partir de jeudi, pour changer la donne. Ce texte est bien moins contraignant que la directive adoptée sur le sujet par les députés européens, le 15 avril dernier, déplore le syndicat. D'après la version adoptée en première lecture au Sénat, le donneur d'ordres pourra bien être reconnu responsable en cas de fraude du sous-traitant. Mais celui-ci aura un mois pour régulariser sa situation... s'il est épinglé par l'inspection du travail. « Autrement dit, vous avez le droit de voler et si vous êtes pris, vous rendez ce que vous avez subtilisé, traille René de Froment, figure de la CGT en Auvergne. Un voleur risque la prison, mais les patrons fraudeurs, eux, n'auront qu'une sanction financière... » La proposition de loi « reprend les propositions du Medef et de la Fédération française du bâtiment », déplore aussi Serge Plécho, nouvellement élu à la tête de la CGT du BTP, qui proposait de limiter à deux les niveaux de sous-traitance possible. Une solution non retenue pour l'instant.

Il y a pourtant urgence à agir, alerte Laurent Dias. Sur le terrain, ces fraudes menacent déjà l'équilibre des comptes de la professionnelle. Elles exercent une pression à la baisse des salaires dans un secteur où les emplois ne sont pas délocalisables. « Avec les détachés, c'est la délocalisation à domicile ! » a fustigé le syndicaliste au congrès. ●

P. DU.

**LA CHRONIQUE JURIDIQUE**  
DE CHRISTOPHE VIGNEAU  
AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

**Un courriel de rappel à l'ordre vaut avertissement**

Il existe en droit du travail une règle qui empêche l'employeur d'utiliser à tout-va son pouvoir disciplinaire. Il s'agit d'une règle souvent exprimée dans sa formule latine « Non bis in idem » qui empêche dans les relations du travail salarié qu'un employeur ne puisse sanctionner deux fois un salarié pour les mêmes faits.

En d'autres termes, l'employeur ne peut se prévaloir d'un agissement d'un salarié pour le sanctionner des lors que ce fait a déjà donné lieu à une sanction. Par exemple, un employeur ayant notifié un avertissement pour un fait ne pourra ultérieurement licencier le salarié pour ces mêmes faits.

Reste à savoir ce que constitue une sanction susceptible de faire obstacle au déclenchement du pouvoir disciplinaire. Nul ne doute que l'avertissement, la mise à pied et le licenciement en font partie. Classiquement, la sanction implique un courriel adressé au salarié portant mention de la sanction prononcée.

**Selon la règle**  
« Non bis in idem »  
un employeur ne peut sanctionner deux fois un salarié pour les mêmes faits.

Dans un arrêt du 9 avril 2014 (n° 13-10-939), la Cour de cassation rappelle qu'il faut toutefois s'attacher à une conception matérielle et non purement formelle de la sanction. Une salariée d'une banque avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour utilisation d'un moyen de paiement en violation des règles et de la procédure internes à la banque. Or, l'employeur lui avait précédemment envoyé un courriel électronique dans lequel il lui reprochait ces mêmes faits et l'invitait de manière impérative à se conformer aux règles de l'entreprise et cesser ses agissements.

La Cour de cassation estime, à la suite de la cour d'appel, que « ce courriel sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement ».

En conséquence, l'employeur ne pouvait ensuite se prévaloir de ces mêmes faits pour licencier la salariée.

Cette décision est très importante car elle ne restreint pas l'avertissement à un courriel mentionnant expressément cette sanction. Ainsi, les salariés pourront-ils se prévaloir de tout courrier de rappel à l'ordre concernant un agissement considéré par l'employeur comme fautif. ●

**« DÉFENDRE LES DÉTACHÉS, C'EST DÉFENDRE NOS DROITS ! »**