DIX ANS DE CONFLITS DANS L'HÔTELLERIE PARISIENNE

Les luttes des femmes de chambre de la sous-traitance et des hôtels



RÉSEAU STOP-PRÉCARITÉ

avec le soutien du RAJFIRE - Novembre 2013

TABLE DE MATIÈRES

Introduction	p. 3
LES GRÈVES DANS LE SECTEUR HÔTELIER	p. 5
LES PRINCIPAUX ENJEUX DES CONFLITS	p. 9
LIMITER L'EXTENSION DE LA SOUS-TRAITANCE	p. 12
LA GRÈVE AU NOVOTEL LES HALLES	p. 14
LA GRÈVE AUX HÔTELS DU PONT DE SURESNES	p. 16
PERSPECTIVES : LA JUDICIARISATION DES CONFLITS	p. 17
PERSPECTIVES : L'HARMONISATION ET L'AMÉLIORATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR DU NETTOYAGE	p. 19
PERSPECTIVES : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	p. 20
PERSPECTIVES : SE MOBILISER AUX CÔTÉS DES FEMMES EN LUTTE, DÉVELOPPER LA SYNDICALISATION ET L'ACCÈS A LA FORMATION	p. 21
CONCLUSION	p. 23
NOTES	p. 26
BIBLIOGRAPHIE	p. 29
ANNEXE : HISTORIQUE DES CONFLITS DANS LES HOTELS PARISIENS	p. 31
TRACTS DIVERS	p. 37

Introduction

Depuis une quinzaine d'années, des luttes contre la précarité du travail se sont développées, en région parisienne, dans plusieurs secteurs où travaillent beaucoup de femmes et de salariés d'origine étrangère : nettoyage, grande distribution, centres d'appel ; plus récemment, dans des associations ou des sociétés privées de services à la personne, chez les personnels précaires de la Ville de Paris – cantinières, agents de service, animatrices. Des femmes salariées sans-papiers travaillant dans l'aide à domicile ou dans le nettoyage se sont mises en lutte, comme les hommes, pour exiger leur régularisation. Un certain nombre d'associations et de collectifs comme le CNDF, le RAJFIRE, Femmes égalité, le Réseau Stop-précarité, se sont efforcés de développer un soutien à toutes ces luttes[1].

Le développement de ces luttes s'inscrivant dans le contexte d'inégalités croissantes, il nous faut chercher à comprendre les raisons pour lesquelles l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, et entre personnes d'origines différentes, n'avance pas et même recule.

Traditionnellement, une partie des femmes est maintenue dans des statuts d'emploi qui sont proches du travail informel ou dissimulé (au noir). Du fait de nombreuses mesures de dérèglementation, de démantèlement du droit du travail et de la protection sociale, nous sommes en réalité sur la voie d'un retour à ces formes de travail. Les employeurs attribuent par exemple souvent des contrats de 15 H par semaine ; la personne fait des heures non déclarées en plus, elle bénéficie de très peu de prestations sociales, n'a pas le droit à des congés de maladie ou de maternité... L'Accord national interprofessionnel « pour la sécurisation de l'emploi » du 11 janvier 2013 - transcrit dans la loi en juin - a prévu d'interdire les contrats à temps partiel imposés de moins de 24 Heures, mais avec des restrictions et des possibilités de dérogation en cas de signature d'un accord de branche.[2]

Depuis 20 ans, la sous-traitance en cascade n'a cessé de s'étendre dans de nombreux domaines : nettoyage, gardiennage, blanchisserie, restauration collective, merchandising, plates-formes d'appel, activités de standard et d'accueil, et tout cela favorise le recours à des salariés non ou partiellement déclarés, parfois sans titre de séjour. Des secteurs comme le nettoyage et les services à la personne recourent massivement aux CDD et aux temps partiels imposés, avec des horaires éclatés**.** En outre, de fréquents changements d'employeur font obstacle à une progression du salaire en fonction de l'ancienneté. Ces secteurs sont des domaines privilégiés du recours à des femmes sans-papiers, et sont aussi ceux où les conventions collectives sont parmi les plus défavorables – avec par exemple des heures payées en dessous du Smic (dans les services à la personne), l'autorisation de temps partiels de très courte durée, l'absence de primes d'ancienneté, une faible majoration du travail de nuit, l'absence de prise en compte des déplacements professionnels…

Le secteur public fait également un large recours à la sous-traitance, à des vacataires ou à des contractuels en contrats de courte durée.[3] Les CDD et les CDI sont largement utilisés pour éviter de créer des postes de titulaires, sinon dans le but de pouvoir fermer certains services.

La « Directive services » de l'UE de décembre 2006 - en suivant les orientations de l'AGCS - a incité à généraliser l'externalisation de toutes sortes d'activités relevant de « services d'intérêt général », à mettre en concurrence des organismes publics, des associations à but non lucratif et des sociétés privées, ainsi qu'à développer les détachements de salariés d'une société entre pays de l'UE.[4]

L'évocation des conflits de l'hôtellerie va donc nous permettre de soulever plusieurs questions liées à la constitution d'une segmentation du salariat. Le patronat met en effet en place des modes de gestion différenciés en fonction de catégories de salariés, et ce qu'on peut appeler une « délocalisation sur place ». Cela touche de près la question du racisme dans nos sociétés, avec des imbrications étroites entre les rapports de race, de classe et de sexe. Les personnes immigrées se retrouvent utilisées comme une variable d'ajustement, avec des méthodes d'encadrement très dures, l'absence de respect de leur dignité… Elles doivent souvent fonctionner « au jour le jour », leur travail est payé « à la tâche », avec des cadences imposées très élevées ; leur rémunération est variable d'un mois à un autre et progresse peu au cours du temps.

La sous-traitance permet aux employeurs de contourner les législations du travail dans de nombreux domaines. Ainsi, les droits du travail les plus élémentaires ne sont pas respectés, en ce qui concerne ces catégories de salariés : contrats illicites, délit de marchandage, travail dissimulé, nombreuses heures de travail non payées, sont des infractions fréquentes, car les employeurs savent qu'ils courent peu de risques d'être sanctionnés, surtout lorsqu'il s'agit de salarié(e)s immigré(e)s… Il faut ajouter à cela que ces formes d'emploi particulières, telles que la sous-traitance couplée avec des contrats précaires ou à temps partiel, favorisent toutes sortes de « discriminations indirectes » (selon une approche venant de l'UE[5]), notamment l'absence de progression des salaires avec l'ancienneté, l'absence de formation et de promotion, d'où un cumul de tous les désavantages…

L'éclatement des collectifs de travail rend la syndicalisation de plus en plus difficile.[6] La question de la place des salariés précaires, et notamment des femmes issues de l'immigration, au sein des organisations syndicales, se trouve clairement posée. Soulever une telle question implique de dénoncer l'oppression patriarcale et de sexe, ainsi que les méthodes de gestion patronales de type paternaliste que subissent ces femmes. Des salariés précaires, dont une majorité de femmes, qui sont entrés en lutte depuis quelques années, se sont retrouvés dans l'obligation de s'organiser de façon autonome, et de chercher des points d'appui auprès de représentants syndicaux. Certains militants sincères se sont beaucoup investis dans le soutien à ces luttes, mais n'ont que rarement obtenu le soutien de leurs fédérations.

En ce qui concerne les salarié(e)s sans–papiers qui avaient fait grève d'octobre 2009 à juin 2010, 1500 d'entre eux (sur 4000 ayant déposé des dossiers) n'avaient pas pu obtenir la régularisation. La nouvelle circulaire émise le 28 novembre 2012 par les Ministères de l'intérieur et du travail devait permettre de simplifier les procédures de « régularisation par le travail », sans pour autant empêcher les autres formes de régularisation. Il y a eu quelques avancées avec cette nouvelle circulaire, mais en réalité la régularisation par le travail est restée très difficile.[7] La non prise en compte des situations de travail au noir, et l'obligation de prouver 5 ans de présence en France, entraînent à nouveau de nombreuses difficultés pour la régularisation des femmes – et notamment de celles qui travaillent dans l'aide à domicile.

LES GRÈVES DANS LE SECTEUR HÔTELIER

Nous disposons aujourd'hui d'un bilan au sujet des nombreuses grèves survenues dans les hôtels depuis la fin des années 1990. Avec des membres de plusieurs associations de femmes, du Réseau Stop-précarité et du Collectif de solidarité aux grévistes de la société Arcade, dont certains ont ensuite participé à l'organisation du soutien à d'autres grèves (Astor, Novotel), nous avons suivi depuis plus de 10 ans les grèves dans ce secteur.

Ces grèves ont concerné plusieurs groupes d'hôtels :
- Accor, avec les chaînes Ibis, Mercure, Sofitel, Novotel ;
- Astor, une petite chaîne dans le 8e arrondissement ;
- Louvre hôtels, avec les chaînes Concorde, Campanile, Première classe ;
- Hôtels de Paris ;
- les hôtels du parc Eurodisney.

Les conflits ont ainsi concerné, depuis les années 2000, au moins une vingtaine de grands hôtels en région parisienne, où il y a parfois eu plusieurs grèves.

Composition des salarié(e)s et des grévistes

Une tradition de luttes existe dans certains grands hôtels parisiens, où depuis les années 1980 se sont succédés des conflits pour l'application de la législation sur le temps de travail, pour l'attribution d'un 13e mois et de primes d'ancienneté, contre le passage d'activités à la sous-traitance, pour la requalification de CDD en CDI, pour le respect de la règle : « A travail égal, salaire égal » - notamment entre salariés « fixes » et « extras »... Ainsi, par exemple, en 1982, une grève d'une semaine avait été suivie par plusieurs centaines de salariés des hôtels Louvre, Crillon, Lutetia, Ambassador, La Fayette, pour obtenir l'application de la législation sur les 39 heures et la revalorisation des salaires.

Depuis les années 2000, les grèves ont concerné soit le personnel des hôtels mêmes - dont les femmes de chambre (par exemple chez Astor en 2005, ou au Concorde Lafayette en 2006 et après), soit, dans de nombreux cas, les salariées de sociétés de sous-traitance. Au Concorde Montparnasse, le personnel de l'hôtel même a fait grève pendant 3 semaines en janvier-février 2012 ; les femmes de chambre avaient fait grève fin octobre 2010, mais n'ont pas bougé cette fois-ci. Le plus souvent, les personnels des hôtels et les femmes de chambre de la sous-traitance ont mené des luttes séparées, sauf dans quelques cas (comme récemment aux hôtels du Pont de Suresnes). Les relations entre les femmes de chambre et le personnel interne des hôtels sont compliquées, du fait de la différence de statut. Parfois les femmes de chambre ont obtenu un soutien de la part du personnel de l'hôtel, cela dépendait beaucoup de l'attitude des organisations syndicales présentes : CGT-HPE (*Hôtels de prestige et économiques*), CFDT, FO pour le personnel interne des hôtels ; CGT-nettoyage, SUD-nettoyage ou CNT-nettoyage dans la sous-traitance.

Nous pouvons aussi noter que, selon de nombreux témoignages, on observe de moins en moins de coexistence entre les deux systèmes (femmes de chambre des hôtels ou de la sous-traitance). On a le plus souvent soit tout l'un, soit tout l'autre - ce qui rend les comparaisons plus difficiles qu'auparavant, notamment en 2002 lors d'un conflit au Sofitel Saint-Jacques.

A la différence des salariés de la sous-traitance, qui sont en majorité des femmes immigrées africaines, les salariés des hôtels sont constitués d'environ une moitié d'hommes, et d'une majorité de personnes de nationalité française - voire nées en France - de diverses origines (France, Maghreb…) Dans la sous-traitance, la plupart des femmes de chambre sont africaines, une minorité sont maghrébines ou antillaises, et une autre minorité asiatiques (notamment du Sri Lanka). Ce sont souvent des primo-arrivantes, illettrées et parfois sans titre de séjour, ce qui permet aux employeurs un non-respect du droit du travail. A ce sujet, les grèves de travailleurs sans-papiers de 2008 et de 2009-10 ont permis de recueillir des dizaines de témoignages de salariés (hommes et femmes) de plusieurs sociétés de nettoyage qui travaillaient dans des hôtels de chaînes, avec le même système de travail décidé au jour le jour et rémunéré « à la tâche » qu'on observe d'habitude dans la sous-traitance de l'hôtellerie. Ces salariés, très concentrés dans certaines grosses sociétés de nettoyage, travaillaient depuis plusieurs années sans bénéficier de protection sociale, ni d'aucun congé (que ce soit pour maladie, pour maternité ou autres). Les accidents du travail n'étaient pas déclarés. La régularisation a été le principal objectif de leur mouvement, les autres revendications n'ayant aucune chance d'aboutir en dehors de cette condition.

Déroulement des grèves

Certaines grèves ont été très longues et dures, comme celle d'Arcade (de mars 2002 à mars 2003) et celle d'Astor (de février à juillet 2005). Certaines ont été courtes et victorieuses, par exemple celle du Novotel de Bagnolet - 2 semaines en décembre 2006 -, et celle de la société Harmony au Concorde Montparnasse - 3 jours en fin octobre et en novembre 2010.

Les conflits ont éclaté à l'occasion d'un événement précis : mutations ou sanctions à l'égard de salariés, organisation d'élections professionnelles, augmentation du nombre d'étoiles sans changement des contrats, passation d'un marché d'une société à une autre - ce qui implique à chaque fois un durcissement des conditions de travail et une non reprise des acquis obtenus avec le précédent employeur (Code du travail, Art. L. 1224-1-2)[8]. En principe, en cas de changement de sous-traitant, les accords collectifs doivent être renégociés avec le nouvel employeur, mais en pratique cela n'est pas fait.

Dans tous les conflits, une minorité des femmes de chambre avaient atteint une forte ancienneté, ce qui a joué pour permettre l'expression d'un mécontentement face au durcissement des conditions de travail.

Les conflits sont récurrents car, du fait du système d'appels d'offres tous les 3 ans, les acquis des salariés des sous-traitants sont sans cesse remis en question.

En réalité, les conflits engagent tout autant la responsabilité du donneur d'ordre, que celle du prestataire de services qui a emporté le contrat. Récemment, la durée des contrats de sous-traitance a même été souvent écourtée à un an ou deux.

La nouvelle loi du 20 août 2008, qui comporte un volet sur la représentativité des organisations syndicales[9] a introduit dans le Code du travail (bien qu'avec des restrictions) une disposition de la jurisprudence datant des années 1990, qui permet aux salariés de la sous-traitance de voter avec le personnel du donneur d'ordre, à condition qu'ils soient présents dans l'entreprise depuis au moins 12 mois. Le patronat avait jusqu'ici fait obstacle à l'application de cette mesure, susceptible de modifier le rapport de force localement, par exemple en faveur

de la CGT. Une organisation syndicale ne pouvant désormais être représentée dans une entreprise que si elle obtient au minimum 10 % des voix aux élections professionnelles, ceci peut favoriser à l'avenir une meilleure prise en compte des revendications des salariés de la sous-traitance, et entraîner l'éviction d'organisations syndicales implantées avec l'aide du patronat, qui ont pris l'habitude de signer avec celui-ci n'importe quel type d'accord - même le plus défavorable aux salariés - ce qui est le cas de certains syndicats du nettoyage.

La question de l'éligibilité de salariés de la sous-traitance présents depuis au moins 24 mois dans une entreprise, aux élections professionnelles de celle-ci (DP), a également été posée en ce qui concerne le Novotel Les Halles. Une délégation du personnel unique DP-CE étant prévue en ce qui concerne les entreprises de 50 à 200 salariés, et la loi du 20/08/2008 entraînant l'exclusion du CE des salariés de sous-traitants, ceci pouvait être interprété en leur défaveur[10]. Une action en justice a été menée par la CGT, et gagnée lors de l'Arrêt de la Cour de cassation du 05/12/2012. Cette victoire est donc acquise pour toutes les entreprises de 50 à 200 salariés, et susceptible de transformer les relations professionnelles dans ce champ.

Les grèves de la sous-traitance ont eu 4 objectifs :

- le respect de la dignité, l'amélioration des rapports avec l'encadrement
- la stabilisation du collectif de travail et l'amélioration des contrats
- la diminution des cadences et le paiement de la totalité des heures de travail effectuées
- enfin, l'embauche directe des femmes de chambre par le donneur d'ordre, ou tout au moins l'application des accords collectifs de celui-ci à ces femmes.

Cette dernière revendication, essentielle, n'a toutefois jusqu'ici que rarement été mise en avant explicitement comme prioritaire, dans la mesure où cela nécessite localement un rapport de force de haut niveau. D'autre part, les différentes organisations syndicales sont plus ou moins favorables à l'expression de cette revendication.

Comme facteur de développement des conflits, on peut souligner le mécontentement des femmes, qui ont souvent des contrats de 4 à 5 heures par jour, qui commencent le matin à 9 H, et ne peuvent souvent pas sortir avant 16 H - voire 18 H -, ce qui les empêche d'aller récupérer leurs enfants à la sortie de l'école. Souvent, elles doivent attendre dans les couloirs de l'hôtel, car des clients s'attardent dans les chambres jusqu'à midi ou 14 H, et les empêchent d'y entrer. Ces temps d'attente dans les couloirs ne sont pas rémunérés. Elles n'ont aucune maîtrise de leurs horaires, ne peuvent pas prévoir l'heure à laquelle elles vont terminer. Chaque mois, de nombreuses heures ne leur sont pas payées.

Une minorité des femmes qui ont participé à des conflits vivent seules avec leurs enfants, et doivent recourir à de multiples arrangements quotidiens. Certaines femmes qui ont des petits salaires sont néanmoins obligées de payer quelqu'un (sœur, amie ou voisine), pour s'occuper de leurs enfants le soir, jusqu'à ce qu'elles puissent rentrer chez elles.

À la suite de la grève d'Arcade en 2003, la direction du groupe Accor avait déclaré qu'elle « internaliserait » le ménage des chambres…

Ceci a été fait dans certains hôtels Ibis pendant une période d'environ cinq ans (de 2004 à 2009) ; puis on est revenu au système de la sous-traitance. Aujourd'hui encore, le ménage des chambres est effectué par du personnel interne dans une minorité d'hôtels Accor en région

parisienne, ce qui montre bien que la revendication d'intégration dans le personnel du donneur d'ordre n'a rien d'utopique. Le groupe Accor avait, en 2003, signé une charte dans laquelle il s'engageait à rapprocher les conditions d'emploi des salariés de la sous-traitance de celles des salariés des hôtels[11]. Il aurait fallu pouvoir contrôler l'application de cette charte, ce qui n'a pas été possible étant donné les difficultés de syndicalisation, et le licenciement en mai 2004 de la déléguée syndicale de SUD-nettoyage qui devait veiller au respect des accords dans la société Arcade.

Depuis lors, cette société a créé deux nouvelles sociétés ayant des appellations différentes (Aspirotechnique…) et la société Sin et Stes a remplacé Arcade sur beaucoup de marchés en région parisienne, ce qui a permis de revenir sur les accords. Les grèves du Novotel de Bagnolet en 2006, celles de travailleurs(euses) sans-papiers de sociétés de nettoyage à partir de 2008, et du Novotel Les Halles en 2011, ont montré que la politique d'internalisation du ménage des chambres affirmée en 2004 par la direction du groupe n'avait été qu'un affichage.

A l'extérieur de Paris (par exemple à Pont de Suresnes en mars 2012), on découvre que les conditions de travail des femmes de chambre sont encore pires que ce qu'étaient celles des salariées d'Arcade en 2002. Parfois, certaines femmes n'ont que des contrats de 6 H par semaine ou n'ont pas du tout de contrat, ce qui était le cas à l'été 2011, à l'hôtel IBIS de Porte de Clichy. Certaines femmes ne peuvent travailler qu'avec des « contrats d'usage » (contrats de très courte durée, qui peuvent être renouvelés sans aucune limitation[12]), ou par le biais de sociétés de placement qui les appellent au jour le jour, avec à chaque fois un contrat de mission de quelques heures.

Des recompositions du paysage syndical sont intervenues lors de l'émergence de ces nouveaux conflits. La CGT-nettoyage, affiliée depuis 30 ans à la Fédération CGT des *Ports et docks*, et compromise avec le patronat, est en effet connue pour ne pas soutenir les militants impliqués dans des conflits. La création d'un syndicat SUD-nettoyage en 1999 a résulté initialement du fait qu'aucun des syndicats présents dans cette branche ne prenait en charge les revendications des salarié(e)s. La CNT-nettoyage a également acquis une importance croissante.

Les grévistes ont souvent fonctionné en intersyndicales, avec des assemblées générales quotidiennes. Des collectifs de solidarité se sont formés à plusieurs reprises, qui comprenaient des militants de différentes associations et organisations syndicales (CGT, U. S. Solidaires, CNT, ATTAC, CNDF, AC !) ainsi que des individus isolés.

Nous pouvons souligner le rôle très important qui a été joué par le Collectif de solidarité mis en place au moment de la grève d'Arcade, et qui devait ultérieurement poursuivre ses activités, en soutien avec d'autres grèves comme celle de l'hôtel Astor.

Les membres de ce collectif ont organisé régulièrement des distributions de tracts pour informer les clients des conditions faites aux salariés de la sous-traitance, et ont organisé pendant un an et demi des pique-niques dans les halls d'hôtels du groupe Accor, en protestation contre le licenciement de la déléguée syndicale de SUD-nettoyage qui avait animé la grève d'Arcade.

LES PRINCIPAUX ENJEUX DES CONFLITS

Il est donc nécessaire de mettre en place une méthodologie appropriée pour permettre d'effectuer des comparaisons entre les situations des salariés des donneurs d'ordre et ceux de la sous-traitance, pour évaluer le préjudice causé à ces derniers sur le plan des salaires, des avantages sociaux, des conditions de travail, de leur santé. Il faut à chaque fois réunir des données chiffrées, les effets de la sous-traitance se cumulant avec ceux des nombreux contrats précaires et à temps partiel imposé…

1) La définition des contrats de travail

On a beaucoup de contrats à durée déterminée à temps partiel d'une durée de trois heures par jour (soit 15 H hebdomadaires ou 65 H mensuelles), qui ne donnent pas accès à certains éléments essentiels de la protection sociale. Beaucoup de CDD reconduits pendant des années sont abusifs.

Le turnover des femmes de chambre est élevé, car les femmes nouvellement embauchées doivent s'adapter aux cadences, ce qui entraîne de fait une sélection. Il faut souvent faire plusieurs années en CDD, avant d'obtenir un CDI. Toutefois, dans les grands hôtels parisiens, une stabilité du personnel peut être jugée préférable par l'encadrement, car cela permet d'obtenir une meilleure qualité du travail et des relations avec les clients. Ainsi, une partie des femmes parvient à avoir une ancienneté, mais elles se rendent compte alors que les cadences sont intenables ; beaucoup finissent par quitter leur emploi ou se retrouvent en invalidité.

Les contrats en CDI sont en moyenne de 5 H par jour et ne comportent pas les indications légales obligatoires pour les temps partiels. Ils mentionnent un volume mensuel global - de 65 H à 130 H - qui n'est qu'indicatif, sans aucun horaire de travail précis. Le travail est ensuite organisé « au jour le jour », en fonction du nombre de clients dans l'hôtel, et du nombre quotidien de départs. Les femmes n'ont pas plus de temps pour faire une chambre lorsqu'il s'agit d'un départ, que lorsqu'il s'agit d'une « recouche ».

2) La diminution des cadences et l'amélioration des conditions de travail

Comme on l'a vu lors de la grève d'Arcade, les femmes ont une cadence théorique inscrite sur leur contrat. Mais elles mettent beaucoup plus de temps à faire le travail, et les heures faites en plus ne leur sont pas payées. Les cadences (variables de 2,23 à 4,5 chambres par heure) sont définies, pour chaque hôtel et pour chaque catégorie de chambres, dans les contrats qui ont été passés entre le donneur d'ordre et le sous-traitant. Lors de chaque changement de prestataire de services, il peut y avoir une modification des cadences.

Les cadences exigées des salariées des sociétés de sous-traitance sont nettement supérieures à celles demandées aux femmes de chambre des hôtels mêmes, qui sont de 13 à 15 chambres dans une journée de 7 H 40 min, dans les grands hôtels parisiens. Cela fait environ deux chambres en une heure, alors que les femmes de la sous-traitance en font plutôt 3 à 4 - voire davantage. En réalité, dans des hôtels de 4 étoiles et plus, qui ont de très grandes chambres - comme c'est le cas du Novotel Les Halles - il faut 45 minutes pour nettoyer correctement certaines chambres ; chaque lit supplémentaire entraînant l'attribution d'une à deux minutes en plus pour faire la chambre.

Parfois, dans les hôtels de luxe, deux salarié(e)s font ensemble 13 chambres par jour - un valet de chambre et une femme de chambre ; le premier s'occupe de faire la chambre et des tâches lourdes (comme soulever les matelas ou les lits, qui sont de plus en plus lourds). La seconde fait la salle de bains et les sanitaires.

Les cadences imposées peuvent paraître « faisables » pour les femmes jeunes ou qui viennent d'arriver ; mais pour les plus âgées, celles qui travaillent depuis plus de 10 ans dans les mêmes conditions, cela devient insupportable. Beaucoup de femmes qui ont travaillé longtemps dans ce secteur connaissent de graves atteintes à leur santé : dos cassé à force de nettoyer les baignoires, problèmes liés à l'utilisation de produits toxiques. Certaines maladies professionnelles ne sont pas reconnues.

En général, un sous-traitant recrute et forme des gouvernantes parmi d'anciennes salariées qui faisaient auparavant partie du personnel des hôtels. Le passage à la sous-traitance d'une gouvernante est souvent imposé par les évolutions de la gestion de la main-d'œuvre sur un site. Le rôle de la gouvernante, qui consiste à contrôler le travail effectué par chaque femme de chambre, est difficile ; elle fait elle-même le ménage des chambres lorsque des salariées sont absentes. Certaines gouvernantes sont très appréciées par les femmes de chambre, mais d'autres sont très dures. Certaines s'en vont lorsqu'elles se rendent compte qu'elles ne peuvent plus arriver à imposer les objectifs de la direction aux femmes de chambre.

3) La remise en question du système du paiement à la tâche

Les grèves ont remis en cause le système du paiement à la tâche dans la sous-traitance. En effet, les femmes de chambre sont payées en fonction du nombre de chambres nettoyées chaque mois. Les contrats des femmes de chambre imposant une cadence, l'employeur, pour calculer la rémunération mensuelle d'une salariée, divise le nombre de chambres qu'elle a nettoyées pendant tout le mois par cette cadence théorique ; ce qui lui donne un nombre d'heures de travail fictif, qu'il accepte de rémunérer, mais qui ne correspond pas au nombre d'heures réellement effectuées. Ce mode de calcul est strictement interdit par la loi.

Le Code du travail n'admet le travail à la tâche que si les obligations du Smic et du Salaire minimum conventionnel de branche sont respectées - même pour les salarié(e)s dont le rendement est le plus faible - et à condition d'un décompte du temps de travail réel des salariés, afin de contrôler le respect des limites de la durée légale du travail.[13]

Ainsi, un salarié doit percevoir au minimum le Smic horaire ou bien le salaire minimum conventionnel horaire (si celui-ci est plus élevé), pour chaque heure de travail qu'il a effectuée ; et ceci quel que soit le nombre de pièces, de tâches, ou le rendement réalisé. Cela signifie clairement que payer des salariés « à la tâche » ne dispense pas un employeur de prévoir et de comptabiliser les heures de travail réellement effectuées, ainsi que de respecter la législation sur le temps de travail et sur les horaires. Dans cette mesure, il doit obligatoirement contrôler que les objectifs de rendement fixés sont réalisables et compatibles avec la situation du marché du travail. Si tel n'est pas le cas, un salarié peut demander au Conseil des Prud'hommes de fixer un salaire décent sur la base d'objectifs de rendements réduits - compte tenu des obligations légales sur le temps de travail. La réforme de mensualisation de 1978 oblige en outre l'employeur à verser au salarié embauché en CDI une rémunération de base au mois, en limitant les variations du salaire entre les mois de l'année – sauf en cas de prime exceptionnelle, d'absences ou d'heures supplémentaires.

Or, dans la sous-traitance, rien de cela n'est respecté, puisque l'employeur tient uniquement compte du nombre de chambres nettoyées, ce nombre variant d'un mois à l'autre. Récemment, un mode de comptabilisation plus rigoureux des heures de travail a quand même fini par être imposé dans quelques hôtels, où une pointeuse a été installée.

Les aléas de la comptabilisation des heures complémentaires

En principe, selon le Code du travail, les femmes de chambre devraient avoir un horaire quotidien minimal, plus éventuellement des heures complémentaires rémunérées (et majorées au-delà d'un seuil) ; mais les choses ne se passent pas toujours ainsi. Les jours où il n'y a pas assez de chambres à nettoyer, l'encadrement de la société peut décider de les envoyer travailler dans un autre hôtel, voire de les renvoyer chez elles ; dans ce dernier cas, les heures de la journée leur sont décomptées, ou seront compensées par un surcroît de travail à faire un autre jour. Certains employeurs pratiquent ainsi un système de modulation des horaires qui, dans les faits, est illégal.

A cela vient s'ajouter le fait que des heures complémentaires effectuées, soit en raison d'un grand nombre de chambres à nettoyer, soit en raison de personnels absents, n'apparaissent pas toujours sur les feuilles de paie des femmes de chambre. Pratiquement chaque mois, certaines salariées doivent ainsi réclamer le paiement d'heures non payées - si possible avec l'aide d'un(e) délégué(e) syndicale.

4) L'absence d'avantages sociaux

Les salariés de la sous-traitance ne bénéficient d'aucun des avantages sociaux qu'ont les salariés des hôtels. Ces avantages sociaux sont définis par les conventions collectives (CC des Hôtels-cafés-restaurants, et parfois celle des Hôtels de 3, 4 étoiles, et 4 étoiles de luxe de la région parisienne), et surtout dans les accords signés avec les syndicats dans chaque entreprise ou dans chaque établissement. Ces accords prévoient généralement un 13^{e} mois, plus des journées de congés supplémentaires, plus différentes primes - d'ancienneté, d'habillage-déshabillage, de nourriture, d'intéressement, de participation, de travail de nuit etc. Le 13^{e} mois plus les primes d'ancienneté, d'intéressement et de participation, peuvent représenter jusqu'à deux mois et demi de salaire supplémentaires ; et la prime de nourriture peut être de 150 euros mensuels, dans les cas où les journées de travail dépassent 5 heures.

La sous-traitance entraîne une grande différence de revenu entre les salarié(e)s des donneurs d'ordre et ceux (celles) des prestataires de services.

Cette différence de revenu, qui inclut les avantages sociaux dont bénéficient les salariés des hôtels, est assez difficile à évaluer, dans la mesure où il faut tenir compte de tous les éléments de rémunération, ceci variant selon la nature des accords signés dans chaque hôtel. Cependant, on peut estimer que cette différence est au minimum de 30 % du revenu global des personnels internes des hôtels de même niveau professionnel, et peut dépasser 50 % de celui-ci - compte tenu de nombreux contrats à temps partiel dans la sous-traitance, et d'une ancienneté moyenne plus élevée du personnel des hôtels.

Les femmes de chambre qui font partie du personnel interne des hôtels travaillent généralement à temps complet, et bénéficient d'une ancienneté. Ainsi, alors qu'en fin 2011, le salaire mensuel d'une salariée de la sous-traitance était au maximum de 1100 euros nets (avec

un contrat à temps complet), une femme de chambre embauchée par un hôtel de même type gagnait de 1500 € à 1800 € nets - y compris les avantages sociaux. De plus, les femmes de chambre de la sous-traitance sont rarement à temps complet ; et avec des contrats de 120 à 130 H mensuelles, elles doivent souvent accomplir le même travail journalier qu'une femme de chambre salariée à temps complet d'un hôtel, qui travaille 7 H 40 min par jour.

Quelques revendications apparaissent donc essentielles :

- **L'embauche par le donneur d'ordre des salarié(e)s de la sous-traitance, ou tout au moins l'application des accords collectifs de celui-ci à ces salariés.**
- **Le passage des CDD en CDI, et l'augmentation du volume horaire des contrats.**
- **L'attribution d'un 13e mois complet et d'une prime d'ancienneté. La prise en compte de l'ancienneté dans l'activité, et pas seulement dans l'entreprise.**

LIMITER L'EXTENSION DE LA SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance existe assez souvent pour des métiers qualifiés, mais cela peut se justifier par le fait qu'une entreprise ne dispose pas forcément de la main-d'œuvre nécessaire dans certaines spécialités, qui ne font pas partie de son **« cœur de métier** ». En revanche, dans l'hôtellerie, le ménage des chambres constitue justement le cœur du métier, du point de vue du contenu des tâches effectuées. Rien ne justifie donc l'externalisation, d'autant plus que c'est de plus en plus souvent la totalité du ménage des chambres qui a été externalisée, et non pas seulement la partie « variable ».

La jurisprudence qui existe dans ce domaine, devrait permettre de dénoncer ces situations.[14] L'encadrement du personnel de sous-traitance est en réalité parfois effectué principalement par des gouvernantes des hôtels mêmes ; il n'existe pas toujours de responsable réellement qualifié chez le sous-traitant, ou bien celui-ci ne passe que de temps à autre, pour superviser le travail ou amener des produits manquants ; et dans ce cas, il s'agit d'une « fausse sous-traitance ».

L'intervention de certaines organisations syndicales (et surtout d'une partie de la CGT – dont la CGT-HPE) a été dans le sens de demander l'embauche directe des salariés de la sous-traitance par le donneur d'ordre, et d'inciter à une judiciarisation des conflits. La mise en avant de cette revendication n'a toutefois pas toujours été explicite, étant donné la nature des relations entre les salariés, le mépris du personnel de certains hôtels envers les femmes de chambre de la sous-traitance, les craintes de salariées par rapport à leur emploi. D'autre part, les directions d'hôtels considèrent les salariées de la sous-traitance comme un « vivier », dans lequel sélectionner les meilleurs éléments, et affirment ne pas avoir besoin en permanence de la totalité de l'effectif affecté sur le chantier ; elles n'envisageraient éventuellement d'en intégrer qu'une partie, ce qui entraîne un risque de division du collectif de travail.

Ainsi, dans le cas du Novotel Les Halles, en dépit du choix qui avait été fait par les salariées de la sous-traitance de voter avec le personnel de l'hôtel lors des élections professionnelles, les femmes de chambre ont estimé que la stabilisation du collectif de travail était davantage envisageable en restant dans le cadre de la société Sin et Stes. Entre temps, la direction de l'hôtel était revenue sur sa décision de changer de sous-traitant - une manœuvre utilisée pour entraver le déroulement normal des élections professionnelles.

La revendication d'intégration chez le donneur d'ordre a, en revanche, été portée par les grévistes de la société Harmony, lors du conflit d'octobre-novembre 2010 au Concorde Montparnasse. Elle a été la principale de leurs revendications, étant donné la certitude d'un prochain changement de sous-traitant, ce qui leur a permis de gagner très rapidement sur les autres revendications, notamment d'obtenir le paiement d'un 13e mois, une augmentation de salaire mensuel de 100 €, et une nette diminution des cadences (abaissées de 3,5 à 2,23 chambres par heure). Harmony ayant été remplacée par un autre sous-traitant (la Française de services) à compter du 01/01/2012, le même problème doit se poser à nouveau fin 2013.

Les syndicats peuvent, selon le secteur, revendiquer l'application de la CC du donneur d'ordre aux salariés de la sous-traitance - ce qui a été proposé dans certains cas, mais ne semble pas très intéressant dans le secteur hôtelier. Dans ce secteur, existe une seule CC nationale étendue : celle des Hôtels-cafés-restaurants - HCR[15]. Le problème de l'application aux salariés de la sous-traitance de certains avantages sociaux qui figurent dans la CC HCR a été posé lors de conflits. L'application de cette CC implique, en effet, des avantages sociaux tels que le droit à des indemnités de nourriture (si l'employeur ne fournit pas de repas au salarié), à un complément de jours de congés, et à une « prime de TVA » pouvant aller jusqu'à 1 % du salaire annuel.

Cette CC est toutefois peu satisfaisante sur certains points - même comparativement à la CC des entreprises de propreté. Le patronat de ce secteur n'ayant jamais accepté l'idée des 35 heures, les salariés des entreprises de la branche sont restés à 39 heures, dans un premier temps avec une 6e semaine de congés payés. Selon l'avenant du 05/02/2007 sur le temps de travail, les heures comprises entre la 35e et la 39e doivent désormais être majorées de 10 %, mais la 6e semaine de congés a été supprimée. Les salaires minima conventionnels de cette CC sont, en outre, également assez bas – au niveau du Smic, comme ceux de la branche propreté. Depuis l'accord de branche de juillet 2004, l'indemnité de nourriture ne doit plus du tout entrer en ligne de compte pour la comparaison des salaires avec le Smic.

De plus, la CC HCR prévoit la possibilité de contrats d'usage - peu avantageux pour les salariés ; et il n'existe aucune majoration du taux de salaire horaire prévue pour le travail du dimanche, qui est une obligation habituelle pour tous les salariés du secteur.

Les organisations syndicales peuvent également exiger l'application des accords collectifs du donneur d'ordre aux salariés de la sous-traitance, surtout dans la mesure où ces derniers travaillent depuis plus d'un an sur le site, et ont choisi de participer aux élections professionnelles dans le cadre du donneur d'ordre.

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent octroyer des avantages sociaux nettement plus importants que la seule convention collective ; mais ceci est très variable selon les hôtels - y compris à l'intérieur d'une même chaîne - pour des raisons qui tiennent à l'histoire des luttes syndicales dans chaque établissement. Tous les personnels du secteur hôtelier ne bénéficient pas d'un statut collectif, ce qui limite l'intérêt des externalisations pour les employeurs.

LA GRÈVE AU NOVOTEL LES HALLES (octobre-novembre 2011)

35 salariés de la société Sin et Stes (dont 32 femmes de chambre ou gouvernantes, et 3 équipiers), qui intervenaient au Novotel près du RER Châtelet-Les Halles ont fait grève 34 jours, du 6 octobre au 8 novembre 2011. La participation des 4 gouvernantes aux côtés des femmes de chambre a été une donnée importante de ce conflit. L'une d'elle, qui était très appréciée par les femmes de chambre, était menacée d'une mutation par la société Sin et Stes. La grève a résulté d'une situation conflictuelle qui durait depuis des années. Une partie des femmes de chambre étaient auparavant salariées de la société Arcade, qui avait quitté ce marché en 2004, et elles avaient déjà une expérience d'un conflit. Le départ d'Arcade avait permis de remettre en cause les accords passés avec cette société ; mais, en principe, le nouvel employeur (Sin et Stes) devait accepter de négocier de nouveaux accords avec les salariés. En réalité, il y a eu une absence de dialogue. De plus, en 2009, après avoir été entièrement rénové, l'hôtel est passé de 3 à 4 étoiles, ce qui a entraîné une forte hausse des charges de travail, les chambres étant devenues très grandes, avec plusieurs lits et canapés. Les cadences allaient de 2,3 à presque 3 chambres à l'heure, selon le type de chambre.

La grève a démarré à l'occasion de l'organisation des élections professionnelles. En effet, la direction du Novotel avait fait savoir que la société Sin et Stes (rachetée depuis un an par le groupe américain Elior) devait quitter l'hôtel à la fin de l'année 2011. En conséquence, les salariés ont décidé de voter avec le personnel du Novotel (où il y a deux syndicats présents – CGT et FO), et cela risquait d'avantager la CGT. Donc, la direction de l'hôtel a fait marche arrière, et exigé que les salariées votent dans le cadre de la société Sin et Stes. Devant ce cafouillage, sachant que les élections organisées dans le cadre de cette société étaient peu fiables, et étant donné l'impossibilité de faire entendre leurs revendications, les salarié(e)s de la société se sont mis en grève. Les femmes de chambre ont occupé le hall de l'hôtel, en faisant un maximum de bruit à l'aide de tams-tams et de casseroles dès le matin, pour gêner les clients de l'hôtel et les obliger à aller dormir ailleurs.

Quelques heurts ont eu lieu avec des membres du personnel de l'hôtel, le représentant de SUD-nettoyage (lié à Sud-Rail) ayant été assigné en justice pour une prétendue « agression » à l'encontre d'un agent de sécurité. Celui-ci, lâché par son organisation syndicale, a dû trouver par lui-même les moyens de se défendre, et a été condamné par la justice au paiement d'une amende. Par ailleurs, les grévistes ont été par deux fois au tribunal de grande instance ; la direction du Novotel les ayant assignés en référé, pour demander l'évacuation de l'hôtel. Le juge des référés a, la première fois, donné raison aux grévistes, étant donné l'absence de volonté de dialogue de la part de la direction du Novotel, et a accordé un délai pour le règlement du conflit, avec la nomination d'un médiateur. Le 8 novembre, le juge a rendu sa décision d'évacuation de l'hôtel par les grévistes. Ils et elles ont alors signé le protocole d'accord discuté avec l'aide de la CGT-HPE, et ont repris le travail le 9 novembre au matin.

La situation à la fin de la grève, et au moment de la négociation du protocole d'accord, a été rendue assez confuse, du fait de l'absence de représentant syndical vraiment représentatif chez Sin et Stes - la direction du syndicat SUD-nettoyage ayant pendant ce temps dé-mandaté le délégué qui animait le conflit. Une déléguée syndicale affiliée à la CGT–nettoyage était également présente.

Comme résultat de cette grève, les femmes ont obtenu le passage en CDI de 9 salariées en CDD et l'engagement de la direction de ne muter aucun salarié. Le volume horaire des

contrats, qui était de 3 heures par jour pour les femmes en CDD, et de 5 à 6 heures pour les CDI, a été passé à 130 H mensuelles pour toutes (soit 30 H par semaine), et 4 femmes sont passées à temps complet. Il y a eu une division du collectif à la fin de la grève ; douze femmes avaient repris le travail le 4 novembre, la direction de l'hôtel leur ayant fait signer individuellement un texte de son invention, que certaines ont signé sans même le comprendre. Les baisses de cadences et les augmentations de salaire n'ont pas été obtenues ; le système du paiement à la tâche a été maintenu. En conséquence, les femmes qui travaillent à temps complet doivent faire 19 à 20 chambres par jour, ce qui nécessite en réalité de faire nettement plus de 35 heures. La prime de fin d'année, variable selon le volume horaire du contrat, a été portée d'un maximum de 300 € à un maximum de 500 €.

En dépit de la faiblesse des résultats sur le plan financier, ce conflit a eu une très grande importance symbolique, la situation étant similaire dans de nombreux hôtels de région parisienne et même en province.

Le Novotel Les Halles est facile d'accès, ce qui a permis un large soutien de militants syndicaux et associatifs, notamment de plusieurs associations de femmes. Une collecte faite lors d'une manifestation des associations de femmes du 5 novembre 2011 a rapporté une grosse somme d'argent. Plusieurs télévisions sont venues faire des reportages pour des journaux télévisés ; des personnalités comme Eva Joly sont venues dialoguer avec les grévistes…

Les syndicalistes présents ont été ceux de la CGT-HPE, quelques membres du syndicat SUD-nettoyage liés à SUD-Rail, puis également des représentants de l'U. S. CGT commerce de Paris et de la CNT. Les représentants de la CGT de l'hôtel ont soutenu très activement la grève. FO, qui dirige le CE du Novotel, était en revanche contre les grévistes.

Une vingtaine de dossiers ont été déposés aux Prud'hommes, avec le soutien de la CGT-HPE, pour « délit de marchandage » et « travail dissimulé », un premier jugement ayant abouti à l'absence de conciliation entre les représentants des salariés et des employeurs. Ce type de démarche a permis de maintenir une pression juridique sur la direction du Novotel.

Une expertise sur les conditions de travail des personnels de l'hôtel et de la sous-traitance a été demandée par le CHSCT. La direction de Novotel n'a tenu aucun compte de cette demande pendant un an, et a été condamnée pour cela par la justice. Un procès a été gagné par le CHSCT devant le TGI, puis une seconde fois en Cour d'appel, en novembre 2012. Sachant que la réalisation d'une expertise par un cabinet indépendant était inévitable, la direction du Novotel est finalement devenue plus attentive aux conditions de travail des femmes de chambre.

L'acquis le plus important de la grève a été de permettre une stabilisation du collectif de travail. En dépit de cela, l'une des gouvernantes de la société Sin et Stes, qui avait pris part très activement au conflit, a été contrainte de quitter le Novotel peu de temps après - suite à un premier résultat négatif de la procédure juridique portant sur l'éligibilité de salariés de la sous-traitance aux élections professionnelles de l'hôtel. Le jugement définitif de la Cour de cassation devait donner raison à la CGT, et confirmer l'éligibilité aux élections professionnelles de l'hôtel des candidats salariés de la société de sous-traitance.

Un an après le conflit, en octobre 2012, le délégué syndical de SUD-nettoyage, salarié depuis presque 30 ans dans la société de nettoyage Laser, qui avait animé la grève et avait été démandaté par la direction de SUD-nettoyage au cours du conflit, s'est retrouvé harcelé et menacé de licenciement par sa propre société.

LA GRÈVE AUX HÔTELS DU PONT DE SURESNES (mars-avril 2012)

Plusieurs aspects nouveaux sont apparus lors du conflit de 2012, aux hôtels Campanile et Première classe du Pont de Suresnes. La loi du 20/08/2008 a, en effet, permis aux salariés de la sous-traitance de choisir de voter avec le personnel des hôtels, ce qui a contribué ici à renforcer la CGT.[16] Les modalités de préparation et le déroulement de la grève ont témoigné d'une avancée dans le sens de l'unité des salariés du donneur d'ordre et de la sous-traitance.

Les syndicats ici présents étaient la CGT et la CNT. Le syndicat CNT, numériquement prépondérant dans la sous-traitance, a accepté de se désister en faveur de la CGT aux élections professionnelles, ce qui a permis la victoire de la CGT-HPE. Du fait de cette victoire, le conflit a été longuement préparé, pendant plusieurs mois, conjointement par les deux organisations syndicales et les salariés, et les grévistes ont pu ensuite recevoir une aide financière quotidienne conséquente de la part de la CGT.

15 femmes de chambre de la société de sous-traitance Deca France et 11 salariés des hôtels ont fait grève pendant 4 semaines, du 20 mars au 17 avril 2012. Un changement de sous-traitant avait eu lieu un an auparavant, avec le départ de la société Aspirotechnique. Les cadences étaient ici de plus de quatre chambres par heure. Pour la première fois, 30 % des salariés des hôtels étaient en grève aux côtés des femmes de chambre de la sous-traitance. Celles-ci avaient pour la plupart des contrats de 60 H à 105 H mensuelles. Elles ont obtenu des contrats en CDI de 120 à 130 heures, et d'être rémunérées à l'heure - compte tenu de l'installation d'une pointeuse. Les cadences ont été nettement diminuées, et n'ont désormais qu'une valeur indicative.

Un débat contradictoire a eu lieu au sein des organisations syndicales au sujet de la proposition d'installation d'une pointeuse. Il semble que ce soit, en effet, le seul et unique moyen d'obtenir la comptabilisation et le paiement exact du nombre d'heures de travail effectuées ; mais cela nécessite une tolérance de la part de la direction, avec la possibilité d'une marge de souplesse au moment des arrivées et des départs des femmes de chambre. Au Novotel Les Halles, cette proposition de la CGT-HPE avait été rejetée par les salariées, étant donné le mode d'utilisation rigide qui risquait d'en être fait par la direction.

Dans le protocole d'accord issu de la grève de Pont de Suresnes, la direction de Louvre Hôtels s'est engagée à négocier avec les organisations syndicales représentatives l'élaboration d'une charte de la sous-traitance, qui devrait être mise en application à l'échelle nationale.

La judiciarisation (dépôt de dossiers aux Prud'hommes pour délit de marchandage et travail dissimulé) a été envisagée surtout pour continuer à exercer une pression sur la direction, afin qu'elle tienne les engagements pris au moment de la fin du conflit.

PERSPECTIVES : LA JUDICIARISATION DES CONFLITS

Nous avons donc assisté à une judiciarisation des conflits, qui ont souvent continué de façon larvée. En effet, suite à ces récents conflits, des dossiers ont été déposés aux Prud'hommes pour trois motifs principaux : le caractère illicite de certains contrats, le travail dissimulé, le délit de marchandage.

1) Contrats illicites

Les contrats des salariées sont souvent illicites, dans la mesure où ce sont des contrats à temps partiel qui ne mentionnent qu'un volume horaire global (et souvent mensuel), et non la répartition précise des horaires entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. De plus, l'usage des contrats à durée déterminée a été généralisé.

Les luttes conduisent aujourd'hui à mettre en avant la revendication d'une requalification des contrats, que ce soit ceux des salariées de la sous-traitance (requalification dans le cadre du donneur d'ordre principal), ou ceux de salariées qui ont accumulé des stages et des CDD pendant plusieurs années sur un même site, alors qu'elles devraient depuis longtemps être en CDI.

Le recours à des CDD devrait, selon la loi, être limité à des circonstances exceptionnelles de surcroît temporaire d'activité ou de remplacement de personnes absentes[17]. Or, certaines salariées sont en réalité en CDD depuis plusieurs années, avec entre deux contrats successifs, une période d'interruption de deux mois durant laquelle elles doivent rester chez elles inoccupées. L'accumulation de CDD va ainsi bien au-delà de la durée maximum autorisée dans le Code du travail, qui est de 18 mois au total, compte tenu d'un éventuel renouvellement du contrat initial.

La possibilité existe, dans le secteur hôtelier, pour certains types d'emplois, d'un recours à des « CDD d'usage » - appelés « contrats d'extra » - ceci ayant été spécifié dans la convention collective de la branche, du fait qu'il s'agit d'une activité liée au tourisme. Le recours à ces types de contrats d'un jour ou deux est habituel dans les grands hôtels qui n'ont pas externalisé le ménage des chambres, les mêmes personnes - payées à la vacation - revenant régulièrement. L'employeur n'a, dans ce cas, pas besoin de justifier de « circonstances exceptionnelles » pour renouveler continuellement les CDD, et est même dispensé de payer aux salariés concernés une indemnité de précarité[18]. Mais en réalité à Paris, beaucoup d'hôtels sont pleins pendant presque toute l'année ; de plus, les inégalités de salaires et de conditions de travail entre les personnels fixes et les personnels en contrats d'extra ne sont pas justifiées, ni la non-application à ces derniers de certains avantages sociaux.

Au Concorde La Fayette, où il n'y a pas de sous-traitance du ménage des chambres, la direction recourt à de nombreuses salariées en « contrats d'extra », surtout en été. Un accord d'entreprise de juillet 2010 a imposé l'égalité salariale entre les salariés en CDI et les « extras ». Par ailleurs, 4 salariées du Méridien Etoile qui avaient été licenciées abusivement pour une prétendue « fin de CDD » en octobre 2006, après avoir travaillé 4 à 5 ans en contrats d'extra dans ce même hôtel, ont obtenu la requalification de leur contrat en CDI par le Conseil des Prud'hommes en février 2008 – une jurisprudence existant dans ce domaine.

Enfin, la possibilité doit exister, pour des salariées à temps partiel, de passer à temps complet, prioritairement à l'embauche de nouvelles salariées à temps partiel. De plus, si on se réfère à la CC des entreprises de propreté, les heures complémentaires effectuées pendant une durée supérieure à 2 mois doivent être intégrées au contrat – ce qui n'est généralement pas fait.[19]

La requalification d'un contrat à temps partiel en temps plein est possible, lorsque des salarié(e)s n'ont pas d'horaires de travail prévisibles, et sont en réalité à la disposition de l'employeur de façon permanente.

2) Travail dissimulé. Heures complémentaires ou supplémentaires non payées

Il existe un délit de « travail dissimulé » (fraude aux organismes de protection sociale), lorsque la déclaration préalable à l'embauche d'un(e) salarié(e) n'a pas été faite, ou bien lorsqu'un bulletin de paie n'a pas été remis au salarié, ou lorsque le nombre d'heures mentionnées sur le bulletin est inférieur à celui réellement accompli[20]. Or, c'est précisément ce qui se passe lorsque le ménage des chambres d'hôtels est externalisé, car le nombre d'heures déclarées est inférieur à la réalité. De plus, certaines femmes, qui ont un contrat à temps partiel, travaillent en réalité à temps complet, ce qui est illégal.

Les heures allant au-delà d'un horaire journalier défini devraient normalement être rémunérées en tant qu'heures complémentaires, et majorées au-delà du dépassement d'un seuil de 10 % du volume horaire du contrat. (Selon l'ANI du 11 janvier 2013, ces heures devraient désormais être majorées de 10 % dès la première, et de 25 % au-delà d'un seuil de 2 à 3 heures).

Enfin, on a aussi un non-paiement d'heures supplémentaires, surtout pour les gouvernantes qui travaillent à temps complet, mais qui font souvent 10 à 12 heures par jour, car elles ne peuvent pas partir tant que toutes les femmes de chambre n'ont pas fini leur travail.[21]

3) Délit de marchandage

Les termes de « délit de marchandage » ou de « prêt de main-d'œuvre illicite » sont définis dans les articles L. 8231-1 et L. 8241-1-2 du Code du travail.

Article L. 8231-1 : est interdite « toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ».

Article L. 8241-1-2 : est interdite « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre, dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire, au portage salarial, aux entreprises de travail à temps partagé, et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ».

Un délit de marchandage existe donc dès lors qu'une opération de fourniture de main-d'œuvre a pour fonction essentielle de léser des salariés, par exemple s'il n'y a pas de 13^{e} mois, pas de prime d'ancienneté, pas de prime d'alimentation ou autres, pour les personnels du sous-

traitant, alors que ces avantages existent chez le donneur d'ordre. Or, en réalité, les salariés des sous-traitants ont très souvent, outre des cadences imposées abusivement élevées, de nombreux avantages sociaux en moins.

Enfin, le recrutement de salariés en contrats temporaires en vue de remplacer des salariés en grève lors d'un conflit de la sous-traitance est strictement interdit.

Une revendication essentielle, qui a été mise en avant par certaines organisations syndicales comme la CGT-HPE et l'U. S. Solidaires, porte sur la responsabilisation du donneur d'ordre, et sur l'attribution d'un même statut à tous les salariés, de façon à favoriser la reconstitution de l'unité du collectif de travail au sein d'une entreprise.

Selon un représentant de la CGT-HPE : « L'intégration des femmes de chambre reste une revendication syndicale qui nécessite la création d'un rapport de force de haut niveau, car cela remet en cause la stratégie patronale du « diviser pour régner » et des économies faites sur le dos des salariés de la sous-traitance, qui sur un plan strictement juridique ne devraient pas être possibles, compte tenu de l'article L. 8231-1 du Code du travail qui interdit le marchandage. »

Plusieurs procédures pour *délit de marchandage* ont été engagées concernant des hôtels parisiens : Novotel Les Halles, Campanile et Première classe du Pont de Suresnes, Mercure Suffren, Ritz… Dans quelques cas, le fait d'engager une action en justice a permis d'obtenir rapidement l'ouverture de négociations, par exemple en vue d'obtenir le paiement aux salariés du sous-traitant d'un 13e mois.

La jurisprudence nous permet, par ailleurs, de citer quelques exemples de salariés ayant obtenu des rattrapages de salaires importants, après avoir mené une action en justice dans d'autres domaines – notamment en ce qui concerne des centres d'appel.[22]

PERSPECTIVES : L'HARMONISATION ET L'AMÉLIORATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR DU NETTOYAGE

Une nouvelle Convention collective des entreprises de propreté du 26/07/2011 a été étendue, et est applicable depuis le 01/09/2012. Cette CC, même si elle présente sur certains points des avantages par rapport à celles des HCR, a encore des insuffisances :

- Salaires minima conventionnels équivalents au Smic horaire.
- Très peu d'évolutions possibles dans les échelons de la grille des classifications.
- Faible progression de la prime d'expérience après 10 années d'ancienneté.
- Contrats à temps partiel de faible durée autorisés - avec un minimum de 10 heures.
- Travail de nuit ou du dimanche majoré à 20 % seulement pour les travaux réguliers.
- Non prise en compte de certains déplacements comme étant du temps professionnel.
- Clause de mobilité incluse dans le contrat de travail.

Une démarche avait été envisagée en 2003, afin d'obtenir une harmonisation vers le haut des différentes conventions collectives qui existent dans la branche du nettoyage. Les syndicats

SUD-nettoyage, CNT-nettoyage et un collectif regroupant certaines sections oppositionnelles de la CGT-nettoyage avaient élaboré à un moment donné un projet de convention collective unique, en prenant sur chaque point le meilleur des CC qui existent. En plus de la CC des entreprises de propreté (n°3173), existent une CC du personnel de manutention de la RATP-SNCF (Manutention ferroviaire et activités connexes, n°3170), ainsi qu'une CC du secteur aéroportuaire.

Cette démarche n'a pas été poursuivie, notamment en raison de la priorité accordée par une partie de ces mêmes organisations syndicales à la revendication d'intégration des salariés dans le statut du donneur d'ordre. Elle présente toutefois un intérêt pour des salariés du nettoyage qui n'ont aucune possibilité d'intégration chez un donneur d'ordre (notamment en cas de situation de multi-employeur), ou du fait des insuffisances de certaines CC avec laquelle leur statut est susceptible d'être comparé – comme c'est le cas dans l'hôtellerie.

PERSPECTIVES : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Il existe des discriminations salariales à l'intérieur d'une entreprise, et il est nécessaire de les combattre ; cependant l'arsenal juridique reste difficile à utiliser. Il l'a surtout été jusqu'à présent dans les cas de discriminations à l'égard de délégués syndicaux, ou de discriminations sexistes à l'égard de femmes-cadres, ce qui leur a permis d'obtenir des rattrapages de salaire importants. Mais tout cela a jusqu'à présent concerné seulement un nombre limité de cas.

Une méthodologie a été mise au point par François Clerc (ex-délégué CGT de l'entreprise PSA), tout d'abord en ce qui concerne la lutte contre la discrimination syndicale, et qui peut également être appliquée dans d'autres cas.[23] Cependant, la discrimination systémique à l'égard des femmes ou des salariés de minorités concerne un nombre de personnes nettement plus important que celle à l'égard de délégués syndicaux, et cela pose le problème de la possibilité de rattrapages de salaires à une échelle massive.[24]

L'article de loi L. 1132-1 du Code du travail (qui interdit toute discrimination en fonction de certains critères – de sexe, de race…) est rendu difficilement applicable, du fait que les salariés qui travaillent sur un site ont souvent des statuts juridiques très différents. De plus, une discrimination ne peut être reconnue, sur le plan juridique, que lorsqu'une différence de traitement est constatée entre des salariés en fonction d'un critère, « toutes conditions étant égales par ailleurs » - ce qui veut dire à niveaux de formation, de qualification et d'ancienneté identiques. Il faut, par ailleurs, pour prouver l'existence d'une discrimination, pouvoir disposer de toutes les données chiffrées sur les salaires, de façon à permettre la comparaison entre différents groupes de salariés dans une entreprise.

Depuis près de 30 ans, avec les développements de la sous-traitance et des contrats précaires, la discrimination a été institutionnalisée ; il s'agit, en réalité, d'une ségrégation ou d'une « discrimination systémique » - c'est-à-dire qui résulte de pratiques simultanées d'une multiplicité d'acteurs.

Aussi, le marché du travail se trouve-t-il désormais hiérarchisé en plusieurs niveaux. Dans la sous-traitance, quel que soit le domaine d'activité, les revenus des salariés sont nettement inférieurs, et les conditions de travail plus difficiles. En région parisienne, une majorité de

salariés sont immigrés (dont certains ayant besoin d'un titre de séjour), alors qu'en province, il s'agit davantage de salariés français ou d'origine européenne. Chez les donneurs d'ordre, et pour le personnel interne de grands groupes, les salaires sont plus élevés, les horaires de travail plus souvent à temps complet et réguliers ; il existe des avantages sociaux et des aménagements de carrière… Les salariés sont, dans ce cas, plus souvent de nationalité française, voire nés en France.

Le développement de la sous-traitance fait clairement obstacle à la lutte contre les discriminations.

Les textes de loi (Code du travail, directives européennes, préambule de la Constitution de 1946) affirment tous une égalité professionnelle complète entre les salariés hommes et femmes de toutes origines. Cependant, les statuts juridiques des entreprises, les contrats des salariés et les conventions collectives sont différents. La mise en évidence des discriminations est encore plus difficile, s'agissant de salariés qui sont employés par des sociétés différentes, qui peuvent cumuler des emplois sur plusieurs chantiers, ou bien être amenés à changer plusieurs fois d'employeur tout en restant sur un même site.

Depuis les années 1970, les organisations syndicales ont mis beaucoup de temps à se rendre compte des dégâts causés par le développement de ce système, et à envisager de syndiquer les salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur un site.

Aujourd'hui, l'application de la nouvelle législation sur la représentativité des organisations syndicales doit inciter ces organisations à syndiquer les salariés des sociétés extérieures, et même à leur permettre d'accéder à des responsabilités syndicales. Un objectif peut aussi être de constituer des « syndicats de site », et même des intersyndicales.

Nous assistons, par ailleurs, à une évolution positive de la jurisprudence en matière de traitement des discriminations indirectes, tout particulièrement en ce qui concerne les effets du travail à temps partiel des femmes sur leurs salaires et leurs retraites.[25]

PERSPECTIVES : SE MOBILISER AUX CÔTÉS DES FEMMES EN LUTTE, DÉVELOPPER LA SYNDICALISATION ET L'ACCÈS A LA FORMATION

Les salarié(e)s immigré(e)s ont du mal à assumer le travail syndical en plus des obligations de leur vie quotidienne - et surtout les femmes qui ont déjà une « double journée de travail ». Ils et elles doivent aussi apprendre le français, et mémoriser des articles essentiels du Code du travail. Les employeurs de la sous-traitance, dans le domaine du nettoyage, choisissant de préférence des femmes qui ne savent pas lire et écrire, cela implique de leur permettre d'accéder à des formations adéquates.

Les besoins en formation des salarié(e)s de la sous-traitance doivent être davantage pris en compte, notamment en ce qui concerne l'apprentissage de la langue française et du droit du travail.

Certains problèmes relatifs à la compréhension des bulletins de salaire et au contrôle de l'application des législations du travail, pourraient ainsi être plus facilement résolus.

Le réseau *Stop-Précarité*, créé en 2001 par des salarié(e)s précaires, a mis en place depuis une dizaine d'années des cours de droit du travail gratuits et ouverts à tous, tous les premiers lundis du mois à la Bourse du Travail centrale de Paris, et à partir d'octobre 2013 à Bordeaux. Ces cours sont donnés par des collectifs de juristes du travail bénévoles, syndiqués le plus souvent.

Depuis octobre 2000 a été créée *l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme*, et de nombreuses initiatives ont été prises par divers organismes paritaires, en vue de combattre l'illettrisme. Un label « Grande cause nationale pour 2013 » a été attribué au collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme », auquel participe notamment la CGT, pour laquelle « les entreprises ont une responsabilité sociale manifeste en matière de lutte contre l'illettrisme. Aussi tout travailleur reconnu en situation d'illettrisme doit pouvoir bénéficier d'un parcours de formation de sortie de l'illettrisme. »[26]

L'autre obstacle à l'organisation syndicale des salarié(e)s précaires, de façon générale, est l'insécurité de leurs contrats et de leurs situations de travail, caractérisés par des risques accrus de licenciement, une dispersion entre de nombreux établissements ou chantiers, et un faible nombre d'heures de délégation syndicale comparativement au nombre de salariés.

Il est donc nécessaire de soutenir les luttes et les grèves fréquentes dans ce secteur, notamment par des collectes financières et des campagnes médiatiques, afin d'imposer une application réelle des droits syndicaux. Il faut aussi exiger une augmentation du nombre d'inspecteurs du travail pour contrôler le respect du droit du travail dans les entreprises, et se mobiliser pour empêcher que les procès-verbaux dressés par ces derniers ne soient classés sans suite, ce qui arrive trop fréquemment.

Les femmes qui mènent des conflits ont aussi besoin de l'appui de leurs fédérations syndicales pour se défendre sur le plan juridique, car cela nécessite des moyens que souvent elles n'ont pas. Divers syndicats soutiennent ces luttes, mais pas toujours avec un appui suffisant de leurs fédérations ; de plus, le problème du harcèlement et de la répression antisyndicale à l'égard de ces salariés - et surtout de femmes - reste mal pris en compte. Les militantes syndicales actives dans les conflits sont souvent évincées – licenciées, contraintes à la démission et à des reconversions successives, comme le fut par exemple la déléguée syndicale de SUD-nettoyage dans la longue grève d'Arcade. Or, l'idée que le licenciement d'une femme ne serait pas aussi grave que celui d'un homme a fait long feu, d'autant plus que désormais beaucoup de femmes sont mères isolées, ou n'ont pas un conjoint en mesure de les soutenir matériellement.

Les difficultés de syndicalisation des femmes dans le nettoyage soulèvent encore une autre question : celle de la compromission avec le patronat de responsables syndicaux de ce secteur - dont certains sont particulièrement manipulables, en raison de leur propre précarité sociale. La division entre salariés stables et précaires traversant toutes les organisations syndicales, une partie de celles-ci touche les dividendes de cette segmentation, et l'application du principe d'égalité de traitement n'est, pour le moment, prise en charge que de façon très variable.

Etant donné toutes ces difficultés, il apparaît indispensable que les salarié(e)s puissent bénéficier en cas de conflit, d'un large soutien, aussi bien de la part de collectifs que de la population environnante, afin de rompre l'isolement, et de pouvoir mener des actions de popularisation à l'extérieur de leur entreprise.

La nécessité apparaît d'autant plus grande, aujourd'hui, de créer des collectifs de solidarité réunissant des militants de diverses organisations syndicales et associations, ainsi que des individus isolés, afin de mener à bien toutes les tâches (collectes…) nécessaires à l'aboutissement de ces luttes.

Le soutien de tels collectifs, ouverts à tous les militants sincères, s'est révélé à plusieurs reprises aussi décisif pour l'obtention de la victoire que celui d'une organisation syndicale - surtout pour les conflits de longue durée (Arcade, Astor).

CONCLUSION

La sous-traitance a considérablement gagné du terrain depuis quinze ans dans l'hôtellerie parisienne, même si les luttes menées par les salarié(e)s des entreprises sous-traitantes et parfois aussi des entreprises donneuses d'ordre, ont activement combattu cette extension, en mettant en avant la revendication d'une égalité des statuts entre tous les salariés qui travaillent sur un site.

La principale revendication des grévistes d'Arcade et de leur Collectif de solidarité entre 2002 et 2004 a été la fin de la maltraitance liée à la sous-traitance, et l'intégration (embauche directe) dans le personnel du groupe ACCOR des personnels travaillant dans la sous-traitance.

La CGT-HPE, l'U. S. CGT Commerce et services de Paris, la CNT, l'U. S. Solidaires, ont également mis en avant ce même type de revendication. Des salarié(e)s ont aussi obtenu, avec l'aide de ces mêmes organisations, de nombreuses requalifications de CDD en CDI, et des revalorisations de contrats par augmentation du volume horaire.

La bataille contre la sous-traitance est donc essentielle, **surtout dans l'objectif de faire progresser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes de toutes origines, ainsi que le respect de la dignité des personnes, de façon rapide et effective.**

Même si elle est considérée actuellement par certaines organisations syndicales comme très difficile à mener, du fait que la sous-traitance repose avant tout sur une concurrence exacerbée entre entreprises et sur le dumping social, il est très important de ne pas, pour autant, laisser tomber cette bataille. En effet, les salarié(e) des sociétés sous-traitantes subissent des conditions d'emploi très défavorables - parfois proches de l'esclavage. Le travail à temps partiel rémunéré « à la tâche » y est très développé, avec un turnover du personnel, une mise en concurrence des salarié(e)s les un(e)s avec les autres, et des mutations incessantes… Il est aussi utile de rappeler que, même si des accords collectifs plus avantageux existent dans certains grands hôtels, les personnels internes ont connu en même temps, sous la menace des

externalisations, une dégradation de leurs propres conditions d'emploi : polyvalence, cadences intensifiées, sous-effectifs, non application des 35 heures, bas salaires…

La composition des collectifs de travail témoigne de stratégies patronales de division ethnique et sexuée - stratégies que les organisations syndicales doivent aujourd'hui s'attacher à déjouer, sous peine d'une montée du racisme. Pour cela, il est nécessaire notamment de constituer des solidarités à l'égard des grévistes lors de chaque mouvement social, tant à l'intérieur des entreprises qu'à l'extérieur.

La syndicalisation des salarié(e)s reste difficile pour les diverses raisons que l'on a évoquées, d'où le rôle crucial joué par l'implication des responsables à chaque échelon des organisations syndicales. Suite à la loi du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales, il est possible d'avancer vers la réunification des collectifs de travail et vers la constitution de ***syndicats de site,*** en appelant - chaque fois que possible - les salarié(e)s des entreprises extérieures à voter avec le personnel du donneur d'ordre. Leur éligibilité aux fonctions de représentants du personnel est également acquise, sous condition d'une durée de présence minimale de 2 ans ; une récente jurisprudence ayant permis d'obtenir cette éligibilité dans les entreprises de 50 à 200 salariés où une délégation unique du personnel DP-CE est prévue.

Les salarié(e)s impliqué(e)s dans ces mouvements demeurent, quoiqu'il en soit, les seuls juges de la situation et de la stratégie à mettre en œuvre dans chaque établissement. Les grévistes ont toujours tenté d'agir dans l'unité et de façon démocratique, en constituant des AG quotidiennes et des intersyndicales très actives. Dans plusieurs conflits récents, la revendication d'intégration du personnel du sous-traitant chez le donneur d'ordre a été mise en avant comme prioritaire. De plus, lors de la grève à Pont de Suresnes (en mars-avril 2012), une avancée dans l'unité entre les salariés des hôtels et ceux de la sous-traitance a pu voir le jour. Les conflits ont perduré, de façon récurrente, par exemple depuis 2010 au Concorde Montparnasse (désormais passé en dehors du groupe Louvre Hôtels), et depuis mars 2012 aux hôtels du Pont de Suresnes, ce qui a contraint les directions à envisager localement une alternative au modèle de la sous-traitance.

Les femmes de chambre ex-grévistes aux hôtels Campanile et Première classe ont finalement obtenu leur intégration dans le personnel de la SNC des hôtels du Pont de Suresnes, à compter du 1er août 2013. Ceci a eu comme conséquence un gain mensuel de 200 euros sur la feuille de paie de chaque salariée : 13e mois, prime d'habillage-déshabillage, revalorisation de 100 euros des indemnités nourriture, prime de TVA, participation aux bénéfices et intéressement.

La menace d'une condamnation aux Prud'hommes a joué en faveur de la décision d'intégrer les femmes de chambre, et celles-ci ont obtenu chacune 4000 euros d'indemnités en compensation des heures de travail et des avantages sociaux non payés. Les directions du groupe Louvre Hôtels et du Campanile ont admis l'idée que la sous-traitance n'était pas nécessairement le modèle le plus efficace, et ont affirmé leur volonté d'expérimenter pendant une période d'un an un autre modèle, qui pourrait ensuite être étendu ailleurs.

Cette victoire a eu pour effet d'inciter 50 femmes de chambre et équipiers salariés par la société Française de services, et travaillant à l'hôtel Park Hyatt Paris Vendôme, à se mettre à leur tour en grève pendant 6 jours, en septembre 2013. Ces salarié(e)s n'ont pas obtenu leur intégration dans le personnel de l'hôtel Park Hyatt, mais ont rapidement obtenu satisfaction sur toutes les autres revendications : prime équivalente à un 13e mois, contrats de 130 H mensuelles, passage à temps complet pour 7 salariées, revalorisation des classifications...

Le groupe Louvre Hôtels a finalement accepté, en mai 2014, de signer avec la CGT et la CFTC une Charte sociale de la sous-traitance qui interdit le paiement à la chambre, et dans laquelle il s'engage à faire appliquer la législation du travail et améliorer les conditions de travail des salariés de ses sous-traitants.

Le secteur du nettoyage est l'un de ceux qui, attirant des salarié(e)s en situation précaire, et souvent des immigrés récents et régularisés depuis peu, impose à ces salariés les conditions de travail les plus dures et les salaires les plus bas. C'est aussi l'un de ceux où les employeurs respectent le moins le droit du travail. Il est donc essentiel d'apporter un large soutien aux luttes qui s'y développent et d'en médiatiser les raisons, et les victoires obtenues. C'est une des tâches que se sont toujours fixées le Réseau Stop-précarité et le Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées, qui relaient les combats menés par les syndicats de la branche.

NOTES

(1) Voir notamment la brochure : *Aux « bas salaires » rien d'impossible,* de l'Organisation Femmes égalité. Par ailleurs, le RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées) avait réalisé en 2005 l'exposition : *Traces, histoire et mémoires des luttes de femmes de l'immigration.*

(2) Accord signé par le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CGC. Cet accord représente une régression sociale sur de nombreux points. La durée minimale du travail de 24 Heures ne s'appliquerait pas aux étudiants de moins de 26 ans ; de plus, la possibilité de dérogations en cas de signature d'accords de branche est prévue. En l'absence de renégociation de la convention collective de branche prévoyant une durée minimale inférieure, la durée minimale de 24 heures doit s'appliquer.

(3) Sur les grèves des cantinières, Brochure de Femmes égalité, op. cit. pp. 28-29. Les cantinières font le service des cantines scolaires avec des contrats de 5 heures par jour, et font ensuite des heures de ménage en plus dans les écoles de la Ville, avec d'autres contrats.

(4) Directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur, déc 2006 (dite aussi « Directive Bolkestein »).

(5) Directive n°97-80 du 15 décembre 1997, puis directive 2000/43 du 29/06/2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Ces directives ont été transposées dans le droit français par la loi du 27 mai 2008. Selon ce texte de loi, les titulaires d'un contrat de travail et les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation sont protégés de toute discrimination directe ou indirecte :

- constitue une discrimination directe toute « situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable ».
- constitue une discrimination indirecte : « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner (…) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

(6) Voir notamment l'ouvrage publié ss la direction de Paul Bouffartigue et de Sophie Béroud : *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Ed. La Dispute, 2009, 355 p.

(7) La liste de 85 métiers auparavant autorisés par l'accord du 18/06/10 (*Addendum au Guide des bonnes pratiques*, Ministère de l'immigration, 18 juin 2010) ayant été supprimée, tous les métiers sont désormais ouverts aux salariés sans-papiers. Les Algériens et les Tunisiens peuvent aussi être régularisés selon cette modalité.

(8) Code du travail Art L. 1224-1-2. En cas d'absence de nouvel accord après un an, certains des avantages individuels acquis par les salariés (tels que les primes individuelles…) doivent être conservés, mais non les avantages collectifs.

(9) Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie syndicale et réforme du temps de travail. Un premier titre de la loi est consacré aux règles de représentativité des organisations syndicales - fixées sur la base des résultats aux élections professionnelles - et à leur financement, ainsi qu'aux règles de validité d'un accord de branche ou d'entreprise. Un second titre est consacré à la réforme du temps de travail.

Les salariés de sous-traitants peuvent théoriquement voter aux élections professionnelles (DP et CE) d'un donneur d'ordre. Les articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 donnent aux salariés la possibilité de choisir de voter

dans le cadre du donneur d'ordre ou de la société de sous-traitance, à condition d'être présents depuis au moins 12 mois dans l'entreprise utilisatrice. Les articles L. 2322-6 et L. 1111-2 du Code du travail disent que ces salariés sont pris en compte dans les effectifs au prorata de leur temps de présence dans cette entreprise au cours des 12 mois précédents.

(10) Selon l'article L. 2326-1 du Code du travail, « Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement (…) »

(11) Le *protocole sur l'orientation des conditions de recours à des entreprises extérieures de nettoyage* a été signé le 03/12/2002.

(12) L'article L.1242-2 du Code du travail prévoit la possibilité d'un recours constant à des CDD dits « contrats d'usage » dans certains secteurs, « en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois ». Ces secteurs sont définis par décret ou par la voie d'une Convention ou d'un accord collectif étendu.

(13) Législation concernant le Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Code du travail Art. 3232-1-3 et Arrêt de la Cour de cassation n°87-40493.

(14) Un arrêt de la Cour de Cassation du 10 août 1993, relatif à une société qui intervenait dans un Novotel de La Rochelle, a fait jurisprudence en la matière. Site internet : legifrance.gouv.fr. Le service public de l'accès au droit. « La jurisprudence de la Cour de cassation et les arrêts des cours d'appel et tribunaux. » Audience publique du 10 août 1993, n° de pourvoi 92-85227. (Rencontre/Débat sur la sous-traitance de la CGT commerce du 13/12/05).

(15) La CC des HCR (n° 3292) est la seule CC étendue. La CC des hôtels de 3, 4 étoiles et 4 étoiles de luxe de Paris et de la région parisienne - CC n° 3231 - non étendue, s'applique aux hôtels de cette région dont les patrons sont adhérents du Syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH). La CC des Hôtels de chaînes, du 1er juillet 1975 (n° 3003), qui s'applique aux hôtels adhérents au Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restauration de tourisme et d'entreprise, est également non étendue.

(16) La jurisprudence (Arrêts de la Cour de cassation) n'était jusqu'ici applicable que s'il y avait une réelle volonté syndicale. Le texte de la loi du 20/08/2008 est, en réalité, plutôt en recul sur ce point, par rapport à l'évolution jurisprudentielle. Il existait notamment la possibilité d'un double vote (chez le donneur d'ordre et chez le prestataire).

(17) Article du Code du travail L. 1242-2, sur les conditions de recours aux CDD.

(18) Selon une jurisprudence qui a concerné le recours aux contrats d'usage dans le secteur audiovisuel, un employeur doit démontrer, pour chaque type d'emploi, que celui-ci ne peut pas être pourvu par un CDI.

(19) En cas de dépassement régulier du nombre d'heures inscrit au contrat, la revalorisation du contrat peut du moins être obtenue en saisissant les Prud'hommes.

Selon l'article L. 3123-15 du Code du travail : « si pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, ou sur la période prévue par un accord collectif (…) l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci est modifié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

(20) Article L. 8221-5 du Code du travail.

(21) Pour les contentieux en matière de temps de travail, dans le cas où un salarié demande des rappels pour des heures non payées, celui-ci doit apporter un décompte précis de toutes les heures effectuées, la charge de la preuve étant partagée entre le salarié et l'employeur.

(22) En 2006-07, la société SFR décidait de confier 3 de ses centres d'appel internes à des sous-traitants (Infomobile - filiale de Téléperformance - à Toulouse et à Lyon et Arvato à Poitiers), la nouvelle CC appliquée - celle des prestataires de services aux entreprises du secteur tertiaire - étant nettement moins favorable. Les salariés, qui perdaient 40 % de leur niveau de rémunération, ont décidé de déposer plainte et ont gagné aux Prud'hommes lors du jugement du 06/07/2010. Le 6 mars 2012, les salariés ont à nouveau gagné en appel. Les sociétés SFR et Infomobile ont été condamnées pour « collusion frauduleuse », et pour « fraude au plan social ». Les salariés ont gagné un rattrapage de salaire important sur plusieurs années.

(23) Documentaire « Discriminations » 52 min, Mille et un films / FR3, FR3 Régions. Sur la trace d'Emmanuelle Boussard–Verrechia, avocat, et de François Clerc, syndicaliste, pionniers de la lutte contre les discriminations au travail. Par Hubert Budor.

(24) Aux Etats-Unis, la demande de transformation en action collective (class action) de la plainte pour discrimination sexiste engagée par 6 ex-salariées de l'entreprise Wal-Mart, a abouti à un échec en 2012. Un jugement de la Cour suprême des Etats-Unis du 20/06/2011 a, en effet, refusé la qualification « d'action collective » à la procédure juridique engagée par ces femmes.

(25) Voir :

- Arrêts de la Cour de cassation, chambre sociale, du mercredi 6 juin 2012 et du mardi 3 juillet 2012. (Site Legifrance).

- Jean Philippe Lhernould : « Les discriminations indirectes fondées sur le sexe et la Cour de cassation ». in *Etudes et doctrine* Ed Francis Lefebvre, pp. 731-741.

(26) Communiqué de la CGT : « La lutte contre l'illettrisme grande cause nationale ».

BIBLIOGRAPHIE

ATTAC : *Travailleurs précaires, unissez-vous* ! Mille et une nuits, La petite collection, 2003, 124 p.

Barnier Louis Marie et alii : *Répression et discrimination syndicales,* Les notes de la Fondation Copernic, Syllepse, ouvrage collectif, 2011, 110 p.

Bouffartigue Paul et Béroud Sophie (ss la dir. de) : *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Ouvrage collectif, La Dispute, 2009, 355 p.

Cingolani Patrick : *La précarité,* Paris PUF, Que sais-je ? n°3720, 2006, 126 p.

Cingolani P. et alii : *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances.* ERES, Clinique du travail, Ouvrage collectif, Toulouse, 2012, 248 p.

Collectif de solidarité avec les salariés et précaires en lutte d'Arcade, McDo, Fnac, Disney, Virgin : *Dans les hôtels du groupe Accor, nettoyage rime encore avec esclavage. Solidarité avec les salariées d'Arcade.* Dossier, déc 2005.

Collectif de solidarité avec les salariés et précaires en lutte… « Arcade. Jalons pour un premier bilan de la grève », Bulletin *Info luttes sociales* n°45, 27/02/03 et autres.

Collectif national pour les droits des femmes : *De la précarité à la pauvreté. A quel horizon l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ?* Forum débat du 16/02/08, Paris, 2009, 121 p.

Convention collective des entreprises de propreté du 26/07/2011, étendue le 14/08/2012. Journaux officiels, CC n°3173. Nouvelle CC applicable depuis le 01/09/2012.

Convention collective des Hôtels, cafés, restaurants, CC nationale cadre étendue n°3292, IDCC 1979, 8e Ed, janvier 2008.

Cotta Jacques : *7 millions de travailleurs pauvres. La face cachée des temps modernes.* Fayard, Paris, 2006, 302 p.

Cusack Ivora : *Remue-ménage dans la sous-traitance,* Coproduction 360° et même plus/Zaléa TV, 2008, 67 min.

Femmes égalité : *Aux « bas salaires » rien d'impossible,* Supplément au Bulletin de l'Organisation Femmes égalité n°65, sept 2012.

Fustec Stéphane, CGT commerce : *Rencontre débat sur les problèmes liés aux recours à des entreprises sous-traitantes dans le secteur du commerce et des services*, janvier 2006, 4 p.

Mabrouki Abdel : *Génération précaire,* Le cherche midi, Paris, 2004, 164 p.

Mélis Corinne : « Des syndicalistes comme les autres ? L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et subsaharienne », in *L'Homme et la société* n°176-177, 2010, pp. 131-149.

Mélis C. et Cordier Christophe : *D'égal à égales*, Film Canal Marches, 52 min, 2010.

Merckling Odile : *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, L'Harmattan, Logiques sociales, 2011, 300 p.

Perrin Evelyne : *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, La Dispute, 2004, 279 p.

Puech Isabelle : « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », in *Sociologie du travail* n°46- 2004, pp. 150-167.

Thomas Mélissa : « Dorothée harcelée par son patron. Ni bonne ni conne. Et en lutte chez Disney », in *CQFD* n°2, 15/06/2003.

Union syndicale Solidaires : *Connaître ses droits, Droits des salarié-e-s du secteur privé*, janvier 2012, 54 p.

Réseau STOP-PRÉCARITÉ

Le réseau STOP PRÉCARITÉ a été créé en 2001 par de jeunes salariés précaires de diverses enseignes du commerce et de la restauration rapide et des militants associatifs, qui constataient que l'emploi précaire devenait la nouvelle norme d'emploi pour les jeunes générations. L'association a été créée peu après.

Le réseau se consacre à la lutte contre la précarité sous toutes ses formes. Il a soutenu et soutient de nombreuses luttes : celles des emplois-jeunes, des salariés de la FNAC, de McDo, de Pizza Hut, de Maxi-Livres, d'Arcade/Accor, etc… mais aussi celles de SDF, de sans-papiers…

Depuis 2002, il a organisé des cours gratuits et ouverts à tous de droit du travail, qui sont donnés par des juristes du travail bénévoles tous les premiers lundis du mois (sauf jours fériés) de 19H à 21H, d'octobre à juin, à la Bourse du travail de Paris (Métro République), avec le soutien de l'Union syndicale Solidaires. Une équipe de juristes du travail bénévoles a été mise en place par Aurianne COTHENET à cet effet. Des antennes du réseau ont ouvert dans d'autres villes (Montpellier, Bordeaux). A l'initiative d'Abdel Mabrouki (ancien délégué CGT chez Pizza Hut), Stop précarité Bordeaux a été créé, et a ouvert des cours gratuits de droit du travail en octobre 2013.

Le réseau est en lien avec les nombreux collectifs de jeunes précaires, syndiqués ou non, organisés ou non politiquement, qui se sont créés dans une vingtaine de villes en France (Brest, Rennes, Lille, Lyon, Marseille, Montreuil etc…) et qui développent des actions d'occupation des Pôles-emploi et des CAF. Il est aussi en relation avec les collectifs de précaires et le mouvement des Indignés dans d'autres pays européens, et participe à la construction d'un mouvement social européen de précaires.

Le réseau est un réseau de lutte ouvert à tous, indépendant vis-à-vis des organisations politiques et syndicales, et il travaille avec tous, syndicalistes - notamment de Pôle-emploi - intermittents du spectacle, organisations de chômeurs et de précaires, chercheurs… pour faire reculer la précarité sous toutes ses formes, et pour aider les précaires à s'organiser pour défendre leurs droits.

POUR NOUS REJOINDRE :

www.stop-precarite.fr

stopprecarite@gmail.com stopprecarite@orange.fr

Prix : 3 euros