

Charte sur la sous-traitance du nettoyage Louvre Hotels Group

NDLR. Les lecteurs du *Droit Ouvrier* trouveront ci-après un accord signé au sein de Louvre Hotels (Campanile, Première Classe, Kyriad, Golden Tulip), 2^{ème} groupe hôtelier après Accor. Ce texte, signé entre les deux organisations syndicales représentatives et la direction du groupe, comprend des engagements non seulement à l'égard des filiales mais également des franchisés et des sous-traitants.

L'objet de l'accord est d'affirmer la lutte contre le travail illégal, en particulier le non-paiement des heures effectuées au travers de sous-traitants. Le paiement à la chambre est un véritable fléau dans l'hôtellerie qui génère des conditions de travail très difficiles et du travail dissimulé par le non-paiement d'heures complémentaires et supplémentaires aux salariés concernés.

Plus largement, c'est le principe même de la sous-traitance du service de l'hébergement dans l'hôtellerie (femmes de chambre, gouvernantes, équipiers) qui fait l'objet d'un combat syndical. Ainsi que l'a récemment jugé le Conseil de prud'hommes de Paris concernant 18 salariées, il y a prêt de main-d'œuvre illicite faute de la moindre spécificité technique ou technologique apportée aux sociétés qui gèrent des hôtels (21 mai 2014, Dr. Ouv. 2014 p.600 avec les obs. de H. Guichaoua).

L'accord innove également quant aux modalités d'exercice du droit d'option des salariés mis à disposition pour les élections chez le donneur d'ordres.

Préambule

Louvre Hotels Group est le deuxième groupe hôtelier européen et un acteur mondial de l'hôtellerie avec plus de 1000 hôtels dans 42 pays.

Allié à Golden Tulip Hospitality, il développe une gamme d'établissements allant du 1 au 5 étoiles notamment à travers les marques suivantes : Première classe, Campanile, Kyriad, Tulip Inn, Golden Tulip, et Royal Tulip.

Comme nombre de groupes hôteliers en France comme en Europe, les hôtels sous enseigne Louvre Hotels Group peuvent avoir recours à des sociétés prestataires de services pour la prise en charge de certaines tâches, en particulier le nettoyage des chambres, désignés ci-après « Sous-traitants ».

Louvre Hotels Group rappelle que la recherche de qualité doit se faire dans le respect des personnes et de l'environnement.

Louvre Hotels Group souhaite associer à ce double objectif de respect et de qualité son réseau de franchisés en précisant dans la présente charte les principes d'éthique régissant la sous-traitance.

Conformément aux tableaux de classement pour les hôtels de tourisme régis par l'arrêté du 23 décembre 2009 qui détermine les normes et la procédure de classement des hôtels de tourisme, certains critères

d'évaluation concernent directement les mesures d'hygiène.

Cela invite les signataires à considérer que le nettoyage des chambres d'hôtel, ainsi que les conditions dans lesquelles il est réalisé, constituent des éléments déterminants de la relation commerciale unissant la société Louvre Hotels Group à ses filiales ainsi qu'aux sociétés hôtelières franchisées et leurs éventuels prestataires.

Art. 1 : Périmètre

La présente charte s'applique de plein droit à toutes les filiales de Louvre Hotels Group, lesquelles sont définies comme toutes sociétés exploitant directement des hôtels ou restaurants et dans lesquelles Groupe du Louvre détient directement ou indirectement la majorité du capital social et des droits de vote.

Louvre Hotels Group demande aux Sous-traitants mettant à disposition des personnels au sein des hôtels filiales visés ci-dessus et désignés ci-après «Donneur d'ordres» de signer cette charte lors de la conclusion du contrat de prestations de services ou lors de son renouvellement.

De même, Louvre Hotels Group s'engage à promouvoir les principes éthiques édictés par cette charte au sein de son réseau de franchisés.

À ce titre il s'engage à demander à ses partenaires franchisés de signer cette charte.

Art. 2 : Cadre réglementaire de la sous-traitance

L'activité sous-traitée est précisément définie par le contrat commercial conclu entre le donneur d'ordres et le Sous-traitant.

Le Sous-traitant assure l'encadrement de son personnel via la mise en place d'une gouvernante ou tout autre référent hiérarchique de son choix.

Ce référent hiérarchique est seul habilité à donner des ordres au personnel du Sous-traitant et à organiser le travail.

C'est à ce référent hiérarchique que les représentants du Donneur d'ordres adressent leurs observations.

La rémunération du Sous-traitant est fixée forfaitairement, en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées ou de salariés mis à disposition.

Il est rappelé que le non-respect des obligations légales est susceptible de constituer l'infraction de travail dissimulé (Art. L. 8221-3 et Art. L. 8221-5 du code du travail) et/ou de marchandage (Article L8231-1 du Code du travail).

Les dispositions légales ci-dessus visées sont précisées en annexe de la présente charte.

Art. 3 : Engagements du Donneur d'ordres

- (I) Le Donneur d'ordres s'engage à se conformer à la réglementation sociale en vigueur telle que rappelée à l'article 2 ci-avant.
- (II) Il s'interdit toute référence dans les contrats commerciaux à un nombre d'agents et/ou un nombre d'heures de travail correspondant à la prestation fournie.
- (III) Il s'interdit d'imposer au Sous-traitant toutes contraintes liées à la notion de « cadence » minimale définie comme le nombre de chambres nettoyyées par heure.
- (IV) Il demande au Sous-traitant d'installer des pointeuses électroniques infalsifiables pour assurer le suivi des temps de travail et de remettre à chacun des salariés un relevé hebdomadaire des heures effectuées, dans les meilleurs délais et au plus tard au 31 décembre 2014.
- (V) Le Donneur d'ordres s'engage à veiller lors de la conclusion du contrat d prestations de services

à ce que le sous-traitant assure un socle de garanties sociales minimales conformes aux lois et normes conventionnelles applicables pour ses salariés sans porter atteinte à son autonomie.

- (VI) Il s'engage en toute transparence, lors de l'examen des candidatures suite à appel d'offres, à privilégier le partenariat avec des prestataires présentant des garanties sociales supplémentaires et notamment en termes de : politique de rémunération globale (indemnité compensatrice de nourriture, prime d'entretien des vêtements de travail, primes diverses), politique de formation, promotions internes, valorisation des compétences.
- (VII) Il s'interdit de donner toutes directives aux personnels du Sous-traitant. En effet, le Sous-traitant reste seul employeur des salariés qu'il a sous sa direction, il est le seul à pouvoir leur donner des ordres, à contrôler l'exécution des directives données et à sanctionner les éventuels manquements.
- (VIII) Il s'engage à promouvoir auprès du Sous-traitant tous moyens utiles pour éviter tout risque d'emploi illégal de travailleurs étrangers (badges avec photo d'identité etc.).
- (IX) Il s'engage à promouvoir auprès du Sous-traitant l'utilisation de produits répondant aux critères environnementaux (Eco labels).
- (X) À ce titre, il s'engage à inscrire l'utilisation de produits Eco labels dans ses appels d'offres.
- (XI) Il s'assure de la bonne application de la présente charte par tous moyens qu'il estimerait nécessaires.

Art. 4 : Engagements du Sous-traitant

- (I) Le Sous-traitant s'engage à se conformer aux dispositions légales et réglementaires prévues par la réglementation sociale vis-à-vis du Donneur d'ordres.

Conformément à la réglementation actuellement en vigueur il transmet lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat :

- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de 6 mois telle que prévue par l'article D. 8222-5 du Code du travail modifié (décret du 21 novembre 2011).

- En cas d'emploi de salariés, l'attestation mentionne l'identification de l'entreprise, le nombre de salariés et le total des rémunérations déclarées sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) adressé à l'organisme de recouvrement des cotisations.

- Une liste des salariés étrangers employés soumis à autorisation de travail avec pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail telle que prévue par l'article D. 8254-2 du Code du travail.

- L'un des documents suivants tels que prévus par l'article L. 8222.5 du Code du travail lorsque l'immatriculation du cocontractant au RCS ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée :

- un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K. ou K bis);

- une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers;

- un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente ;

- un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes en cours d'inscription.

(II) Le Sous-traitant s'engage à se conformer à la réglementation sociale en vigueur et aux normes minimales conventionnelles définies par la branche professionnelle pour ses personnels mis à disposition.

Il s'engage au respect des personnes à travers les conditions de travail appliquées et tout particulièrement, sans que cette liste ne soit limitative :

- à respecter les règles relatives à la durée du travail (durées maximales, heures complémentaires etc.) ;

- à installer des pointeuses électroniques infalsifiables pour assurer le suivi des temps de travail et à remettre à chaque salarié un relevé hebdomadaire des horaires accomplis ;

- à respecter les règles en matière de rémunération: salaire minimum et majorations applicables, convention collective applicable ;

- à rémunérer ses salariés sur la base du nombre d'heures travaillées. Il s'interdit en particulier de calculer le salaire de base de ses salariés en fonction du nombre de chambres nettoyées ;

- à fournir mensuellement à ses salariés les éléments de vérification du décompte et du paiement des heures complémentaires et plus généralement du bon suivi mensuel des heures de travail et de toutes majorations de salaires y afférent ;

- à s'interdire toutes formes d'atteinte à la dignité des personnes telles que faits de discrimination, de harcèlement moral et sexuel.

(III) Il s'engage à utiliser prioritairement des produits répondant aux critères environnementaux (Eco labels).

(IV) Il s'engage à faire bénéficier ses salariés de tous moyens matériels (produits, uniformes...) et formations de nature à préserver tant la santé et la sécurité des personnes (gestes et postures etc.) que l'environnement.

(V) Il s'engage également à garantir le bon entretien des tenues de travail qu'il devra fournir soit via une prise en charge directe de leur nettoyage soit via l'allocation d'une indemnité de nettoyage.

(VI) Le Sous-traitant s'engage à justifier à première demande auprès du Donneur d'ordres de toute question portant sur la bonne application de la présente charte.

(VII) Le Sous-traitant reconnaît que le respect des principes énoncés par la présente charte est un élément essentiel de la relation commerciale. Dans le cas où un Sous-traitant ne serait pas en mesure de respecter certaines de ces dispositions, il est tenu d'en informer son cocontractant.

Il est informé que le non-respect d'un de ces principes motivera une remise en cause des relations contractuelles. Les salariés du Sous-traitant devront invoquer directement auprès de leur employeur le non-respect par lui des obligations découlant de la charte.

Art. 5 : Modalités du recueil du choix d'électorat des salariés mis à disposition

Lorsque le Donneur d'ordres organisera des élections professionnelles, il respectera et fera respecter au Sous-traitant le mécanisme suivant :

Concomitamment à la mise en place de l'affichage prévu aux articles L. 2314-2 et L. 2324-4 du Code du travail, le Donneur d'ordres demandera par écrit au

Sous-traitant la liste des salariés mis à disposition remplissant les conditions d'électorat et d'éligibilité prévues aux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du Code du travail.

Le Donneur d'ordres laissera au Sous-traitant un délai de transmission suffisant pour ce faire et compatible avec l'organisation matérielle des opérations électorales.

Dans ce délai, les Organisations syndicales représentatives au sein du ou des établissement(s) concerné(s) pourront organiser une réunion d'information syndicale. Le Donneur d'ordres leur aura rappelé cette faculté lors de l'invitation à la négociation du protocole préélectoral.

En cas d'organisation d'une réunion d'information syndicale, le Donneur d'ordres mettra un local à disposition pour la tenue de cette réunion. Cette réunion devra se tenir au plus tard 8 jours avant la date d'affichage des listes électorales.

Le Donneur d'ordres interrogera les salariés mis à disposition, électeurs et/ou éligibles à ses élections et dont la liste aura été communiquée par le Sous-traitant quant au choix du lieu où ils souhaitent exercer leur droit de vote et/ou de candidature.

Ce processus pourra avoir lieu en présence des organisations syndicales représentatives dans la société organisatrice à leur demande.

Ce choix sera recueilli par écrit en double exemplaire, dont un sera immédiatement transmis au Sous-traitant.

Art. 6: Prise d'effet- durée- Suivi

La présente charte prend effet à compter du 1^{er} juin 2014 et s'appliquera pour une durée indéterminée.

Un point d'application sera fait avec les délégués syndicaux centraux chaque semestre à la date anniversaire de la présente charte.

Art. 7 : Publicité

Louvre Hotels Group fera la plus large diffusion de la présente Charte sociale au sein des hôtels filiales, des dirigeants de son réseau de franchisés et de ses fournisseurs.

Fait à La Défense, le 7 mai 2014

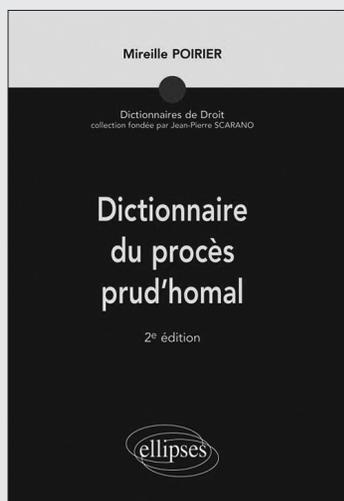
Pour Louvre Hotels Group Madame Emmanuelle Greth

Pour la CGT-HPE Monsieur Claude Lévy

Pour la CFTC-CSFV Monsieur Bertrand Halbwachs

DICTIONNAIRE DU PROCÈS PRUD'HOMAL (2^e édition)

par Mireille Poirier



Ellipses Coll. Dictionnaires de droit
ISBN : 9782729888985
352 pages - 22 euros

Ce dictionnaire propose, à l'aide de 250 entrées possibles, l'état du droit sur la plupart des questions relatives au procès prud'homal : de la saisine du conseil de prud'hommes, aux voies de recours contre ses décisions, en passant par sa compétence, le déroulement de l'instance, sa durée, l'administration de la preuve, ou encore l'exécution de ses décisions, pour ne prendre que quelques exemples.

L'ouvrage est beaucoup plus qu'un simple lexique de termes juridiques. De nombreuses notions font l'objet de développements substantiels mettant l'accent sur les enjeux, le droit applicable, et les évolutions possibles. Le système de renvois permet de répondre aux attentes du lecteur qui pourra cheminer, au grès de ses besoins ou de ses envies. De même, dans un souci de pédagogie, les questions abordées sont illustrées d'exemples, de références jurisprudentielles et doctrinales, voire d'une bibliographie.

Les lecteurs du Droit Ouvrier connaissent bien et apprécient les fortes contributions de Mireille Poirier à notre revue. Cet ouvrage présente les mêmes qualités : approfondi tout en restant accessible, la forme « dictionnaire » donne une grande liberté au lecteur pour naviguer entre les entrées. Un travail remarquable qui attirera particulièrement l'attention des praticiens : conseillers prud'hommes, défenseurs syndicaux et avocats.

Arnaud Mazières, Droit Ouvrier