

Reconstituer la communauté de travail



J'enregistre les réservations de chambres, mon employeur est l'hôtelier ;

Tu fais le ménage dans les chambres, ton employeur est une entreprise de propreté ;

Il garde et surveille le parking souterrain de l'hôtel, son employeur est une société de sécurité ;

Nous travaillons dans le même hôtel, mais nos employeurs ne sont pas les mêmes ;

Vous n'avez pas de représentants du personnel pour porter vos revendications, moi si ;

Ils pourraient vous aider et faire valoir vos droits comme les miens si nous reconstituions notre communauté de travail.

Alors ?? On s'y met ??!!



Sommaire

Edito : Pourquoi ce livret ?

Page 3

Enjeux : Reconstituer la communauté de travail pour gagner des droits nouveaux

Pages 4 et 5

Un objectif ; plusieurs voies pour y parvenir

Page 6

➔ **1ère voie : la lutte**

Pages 7 à 12

➔ **2ème voie : la loi**

- Intégrer les salariés du sous-traitant dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lors des élections professionnelles

Pages 13 à 16

- Du droit d'intégrer tous les salariés des sous-traitants dans l'effectif du donneur d'ordres à ... l'intégration réelle de tous

Pages 17 et 18

➔ **3ème voie : les urnes**

- Permettre aux salariés du sous-traitant d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice

Page 19

- Reconstituer la communauté de travail : un choix gagnant pour les élections

Page 20

➔ **4ème voie : les élus et mandatés CGT du donneur d'ordres**

- Elections au CHSCT

Page 21

- Désignation d'un DS ou RSS chez le donneur d'ordres.

Page 21

- Faire entendre les revendications des salariés du sous-traitant en l'absence d'élus ou mandatés de la sous-traitance dans l'entreprise utilisatrice.

Pages 22 et 23

Annexes

➔ Lexique

Pages 24 et 25

➔ Calcul des subventions au CE du donneur d'ordres

Page 26

➔ Tract CGT HPE « Droit de grève, mode d'emploi »

Page 27

Pourquoi ce livret ?

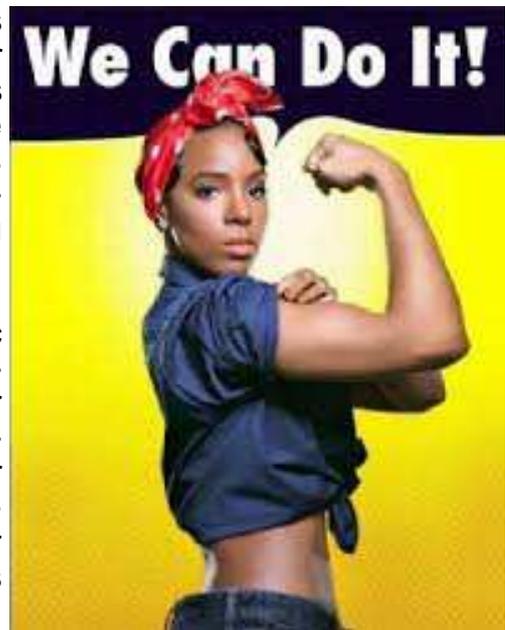
Les débats sur la négociation concernant le dialogue social montrent, s'il en était encore besoin, à quel point le patronat exècre les institutions représentatives du personnel. Déconstruire artificiellement ce qui constitue la communauté de travail est un moyen, pour lui, d'échapper à la mise en place d'un délégué syndical, d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT, voire de délégués du personnel ou de réduire au minimum la représentation du personnel.

C'est aussi, et ce n'est pas le moindre des buts patronaux, isoler les salariés (quand ce n'est pas les opposer !) pour mieux les exploiter.

L'objet de ce livret, mis à la disposition des structures syndicales par la CGT des Hôtels de Prestige et Economiques (CGT-HPE) est de convaincre les militants de l'intérêt syndical de reconstituer la « Communauté de travail » et de leur donner les outils juridiques pour y parvenir.

Les luttes menées par la CGT-HPE qui illustrent nos propos se sont déroulées dans le secteur hôtelier (*partie 1*) mais elles sont duplicables dans tous les secteurs qui ont recours à la sous-traitance, que ce soit pour assurer la production des biens ou services vendus par l'entreprise ou pour offrir des services annexes tels que la restauration collective, l'entretien ou le gardiennage des locaux.

Les multiples procédures judiciaires ouvertes avec succès par la CGT-HPE pour faire reconnaître la communauté de travail ont permis au syndicat d'élaborer une stratégie gagnante pour les salariés. L'argumentaire juridique développé (*partie 2*) peut être utilisé par tous ceux qui, comme nous, sont scandalisés et ulcérés des traitements discriminatoires mis en œuvre par le patronat pour faire toujours plus de profits sur le dos des salariés les plus fragiles.



La CGT HPE œuvre au quotidien pour faire cesser définitivement cette forme d'esclavage moderne qu'est la sous-traitance hôtelière.

Si son expérience peut contribuer à étendre les luttes dans d'autres secteurs, touchés aussi par ce fléau, alors ce sera tout bénéf pour le Tous Ensemble !

Reconstituer la communauté de travail pour gagner des droits nouveaux



Avant de passer en revue quelques unes des luttes menées par la CGT-HPE et de présenter les outils juridiques disponibles pour faire gagner de nouveaux droits aux salariés de la sous-traitance hôtelière, il importe de **comprendre pourquoi le patronat honnit cette notion de « communauté de travail »** et de **cerner les enjeux de sa reconnaissance.**



Depuis le début des années 1980, le phénomène de la sous-traitance a explosé, notamment dans l'hôtellerie.

Si, dans un premier temps, la sous-traitance s'est trouvée limitée au lavage des vitres, au nettoyage nocturne des cuisines et des parties communes, très rapidement les entreprises hôtelières ont étendu cette sous-traitance à l'hébergement (gouvernant-es, femmes et valets de chambre, équipier-es), service qui constitue pourtant le cœur de métier de l'hôtellerie : en effet, sans nettoyage des chambres, pas de vente possible de chambres !

Les objectifs patronaux sont clairs :

- **reporter sur le sous-traitant la gestion du personnel de propreté** et, notamment, l'imposition de cadences de travail intenable : la prestation du sous-traitant étant facturée au nombre de chambres nettoyées, celui-ci demande à ses salariés un rendement démentiel (par exemple, 4,65 chambres à l'heure dans un hôtel Formule 1, 4,5 dans un Première Classe) ;
- **faire des économies** : l'hôtelier, qui a tout compris du jeu de la concurrence, conclut le contrat de sous-traitance avec le prestataire le moins-disant ;
- **détruire la communauté de travail** en opposant les salariés, ceux embauchés directement par l'hôtel et ceux travaillant dans la sous-traitance, recrutés par des entreprises de nettoyage de locaux rebaptisées pompeusement entreprises de « propreté ».



Les juges définissent la communauté de travail comme **l'ensemble des travailleurs qui, de loin ou de près, participent à la production d'un même produit, qui sont présents dans l'entreprise qu'ils en soient salariés ou non.**

Dans un arrêt du 13 novembre 2008, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation considère que :

« sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes, susceptibles de générer des intérêts communs ».

Ainsi, les salariés, mis à disposition de l'entreprise utilisatrice par un sous-traitant, pour y faire le ménage ou offrir un service de restauration font partie de la communauté de travail de l'entreprise donneuse d'ordres.

C'est en raison de leur présence dans les mêmes locaux pendant une certaine durée que les salariés mis à disposition ont des conditions de travail pour partie communes avec les salariés de l'entreprise d'accueil (et avec les salariés mis à disposition par d'autres entreprises) et qu'ils forment avec eux une communauté de travail au sens du principe de participation tel qu'il est défini dans le préambule de la Constitution de 1946.

Le patronat a bien intégré, et ce depuis longtemps (toujours ?), la portée de la consigne « diviser pour mieux régner ».

Alors que les salariés de l'hôtel, femmes de chambre, personnels d'accueil, de restauration, agents de sécurité quand ils existent, ..., œuvrent sur le même lieu, ont à faire à la même clientèle, concourent à la création de la même richesse, bref participent au même processus productif qu'ils soient impliqués directement dans la production principale de l'entreprise ou qu'ils y contribuent, leur communauté de travail est juridiquement éclatée.

Cette dématérialisation de l'entreprise via la sous-traitance, le travail intérimaire, l'externalisation d'une partie de l'activité, est une stratégie permettant de déjouer l'application du droit social, un procédé efficace de résistance aux règles de droit jugées trop protectrices des salariés, trop rigides, trop restrictives de la libre exploitation ... de l'homme par l'homme !

Utiliser les salariés de la sous-traitance, plutôt que d'embaucher directement le personnel dont il a besoin, permet au patronat d'isoler ces travailleurs, de les mettre « à part » aussi bien du personnel de l'entreprise qu'ils côtoient au quotidien que de leurs autres collègues du sous-traitant, employés ailleurs, chez d'autres donneurs d'ordres.

CE - DP
POUR FAIRE ENTENDRE NOTRE VOIX VOTONS
la cgt

Pas salariés de l'hôtel, rarement en contact avec les autres salariés de leur employeur, les femmes de ménages et autres personnels des sous-traitants ne savent pas vers qui se tourner pour faire valoir leurs droits : les délégués du personnel de l'hôtel qu'ils n'ont pas contribué à faire élire ? Les DP de leur employeur qu'ils ne rencontrent jamais vu l'éclatement des sites ?

C'est là un des principaux enjeux de la reconstitution de la communauté de travail : donner, sur leur lieu de travail, des représentants aux salariés de la sous-traitance en les comptant dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour qu'ils soient électeurs, voire éligibles, aux élections des institutions représentatives du personnel.

L'effectif de l'entreprise constitue bien un enjeu fondamental dans le cadre des élections professionnelles : il détermine l'existence ou non du délégué syndical, des délégués du personnel, d'un comité d'entreprise, d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, la représentation des délégués au sein du comité d'entreprise, le nombre d'heures de délégation accordées aux représentants du personnel, l'obligation annuelle de négociation sur les salaires, le caractère obligatoire ou non de la participation, l'obligation d'emplois de personnes handicapées,



Et, aussi, **symboliquement, intégrer les salariés de la sous-traitance dans l'effectif du donneur d'ordres, c'est en faire des collègues de travail, et donc de luttes, des salariés de l'entreprise utilisatrice !** Et, là, bien souvent, dans le rapport de forces et la détermination à gagner des droits nouveaux, la solidarité créée par la communauté de travail change tout !

Dans l'hôtellerie, les grandes luttes se sont toujours menées avec les femmes et valets de chambre.



Un objectif.

Plusieurs voies pour y parvenir

Reconstituer la communauté de travail éclatée du fait de la sous-traitance peut emprunter plusieurs voies, non exclusives les unes des autres.



Dans certains cas, c'est la lutte syndicale qui permet d'y arriver : souvent à l'initiative des salariés du sous-traitant, le conflit pour obtenir de meilleures conditions de travail s'étend aux salariés du donneur d'ordres, créant des liens de solidarité et le sentiment d'appartenir au même groupe. Les listes communes salariés du sous-traitant / salariés du donneur d'ordres aux élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice découlent alors d'elles-mêmes.



Dans d'autres cas, c'est à l'occasion de la négociation du protocole électoral que la notion de communauté de travail prend sens et, bien souvent, pour contrer l'opposition patronale aux listes communes salariés de l'entreprise utilisatrice - salariés du sous-traitant, le syndicat devra utiliser les outils juridiques à sa disposition pour faire admettre la communauté de travail.

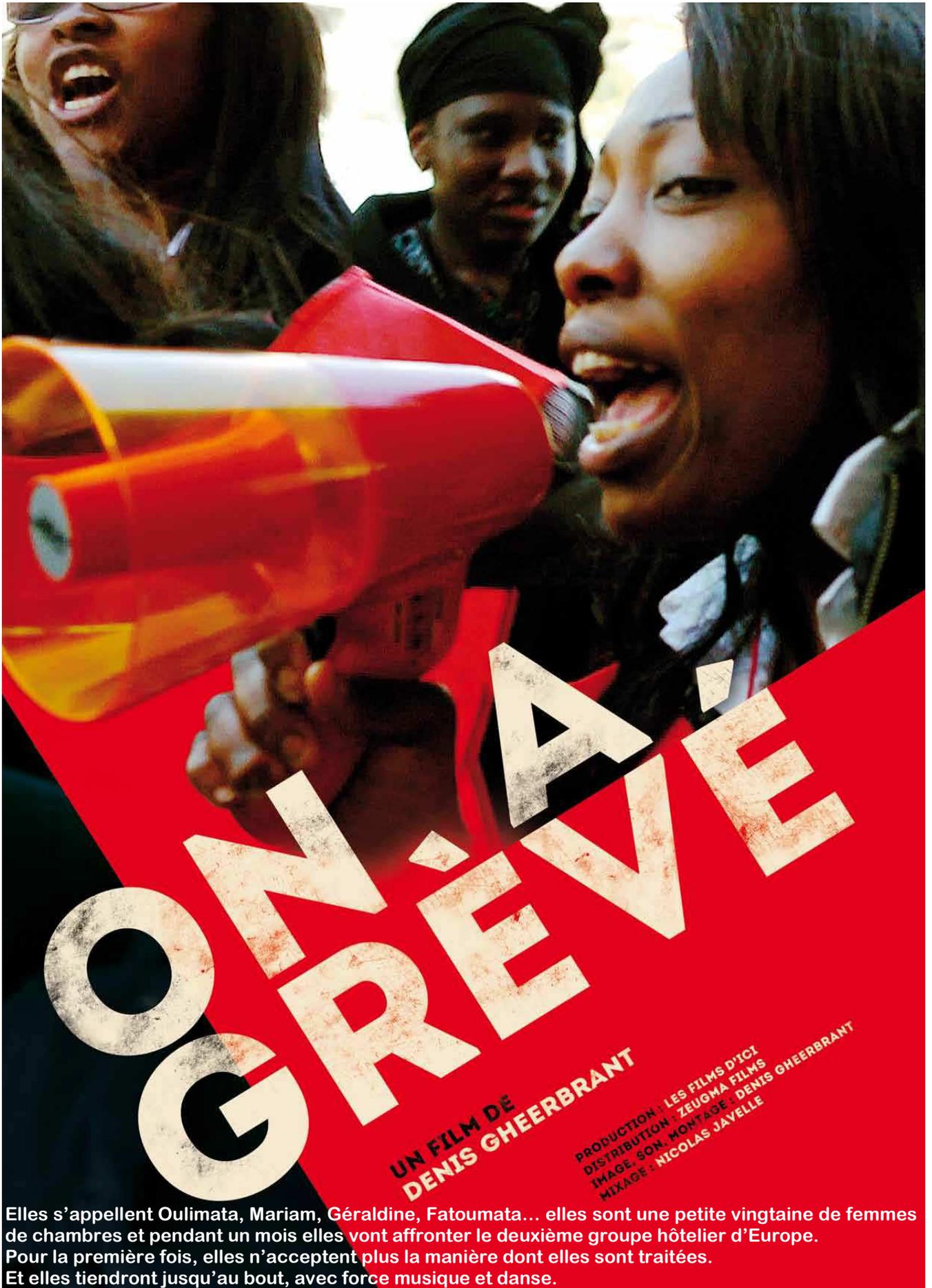


Il est fréquent, alors, que la campagne menée de concert par les salariés des deux entreprises débouchent sur des actions syndicales visant à faire gagner des droits nouveaux à tous et ce d'autant mieux que la campagne syndicale aura permis d'avoir des élus.



Mais, l'absence d'élus des personnels sous-traitants dans l'entreprise utilisatrice ne laisse pas pour autant ces salariés sans porte-voix pour exprimer leur revendications auprès du donneur d'ordres : les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise et du CHSCT et les mandatés du donneur d'ordres ont tout pouvoir pour intervenir auprès de leur employeur sur les conditions de travail des salariés du sous-traitant. C'est là un autre moyen de montrer et reconstituer la communauté de travail.





UN FILM DE
DENIS GHEERBRANT

PRODUCTION : LES FILMS D'ICI
DISTRIBUTION : ZEUGMA FILMS
IMAGE, SON, MONTAGE : DENIS GHEERBRANT
MIXAGE : NICOLAS JAVELLE

Elles s'appellent Oulimata, Mariam, Géraldine, Fatoumata... elles sont une petite vingtaine de femmes de chambres et pendant un mois elles vont affronter le deuxième groupe hôtelier d'Europe. Pour la première fois, elles n'acceptent plus la manière dont elles sont traitées. Et elles tiendront jusqu'au bout, avec force musique et danse.



Mars - avril 2012 : Suresnes

Au Pont de Suresnes (92), les 2 hôtels Première Classe et Campanile, qui appartiennent au 2^{ème} groupe hôtelier européen, Louvre Hôtels, ont recours au même sous-traitant, Déca-France, pour le ménage dans les chambres.

Dans chacun des deux hôtels, les salariés qui travaillent ensemble sont soumis à deux statuts différents :

- ➔ Les salariés employés directement par les hôtels ont un statut correct, gagné par la lutte : 13^{ème} mois, prime d'habillement - déshabillage, indemnités nourriture etc.
- ➔ Ceux employés par l'entreprise sous-traitante subissent le paiement à la chambre, avec des cadences intenable, des heures de travail non payées et n'ont aucun des droits acquis par leurs collègues de l'hôtellerie.

Depuis 2011, 30 salariées (37 à ce jour) sur les 52 travaillant dans ces 2 hôtels étaient syndiquées à la CGT-HPE. Sous l'impulsion de notre syndicat, elles avaient mené campagne ensemble et voté en juillet 2011 aux élections dans les deux hôtels.



Le 19 mars 2012, les salariées de Déca-France et celles des 2 hôtels, convaincues d'appartenir à la même communauté de travail, décident de se mettre en grève pour combattre l'injustice subie au sein de leur entreprise.



Après 28 jours d'une grève exemplaire, du 19 mars au 6 avril 2012, de nombreuses avancées ont été obtenues :

- ☺ baisse des cadences et contrôle du temps de travail avec l'installation de pointeuses ;
- ☺ revalorisation des mensualisations ;
- ☺ révision à la hausse des coefficients et donc des salaires ;
- ☺ mis en place d'une indemnité nourriture et d'une prime de nettoyage des tenues de travail pour les femmes de ménage ;
- ☺ paiement de 50% des jours de grève, récupération possible des autres 50%
- ☺ Suppression de la clause de mobilité

Le 1^{er} août 2013, suite à la mise en redressement judiciaire de la société Déca-France et sous la menace d'une nouvelle grève, un nouveau pas a été franchi avec **l'internalisation des salariées de la sous-traitance au sein de la société des hôtels du Pont de Suresnes.**

Elles ont ainsi gagné un 13^{ème} mois, la revalorisation des indemnités nourriture, une prime d'habillement déshabillage de 228 € par an, une prime TVA, 6 jours fériés garantis par an et surtout leur dignité et la fin de l'apartheid social qu'elles subissaient.

Cerise sur le gâteau, une indemnité de 4 000 € a été versée à chacune des 16 salariées qui ont poursuivi les 2 directions aux prud'hommes pour marchandage et travail dissimulé.





Septembre 2013 : défilé 5 étoiles rue de la Paix

A l'été 2013, les salariés du sous-traitant du palace Park Hyatt Paris Vendôme, la sinistre Française de Services Groupe (FSG), se sont massivement syndiqués à la CGT-HPE.

Accompagnés par le syndicat, ils ont déposé une cinquantaine de dossiers devant le Conseil de prud'hommes de Paris pour récupérer leur 13^{ème} mois, attaquer l'hôtel et son sous-traitant pour marchandage et travail dissimulé et demander, pour certains d'entre eux, la requalification de leur contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein.

Le 19 septembre, la quasi-totalité des salariés de la sous-traitance se mettent en grève et manifestent rue de la Paix pour un défilé de mode alternatif à l'occasion de la Fashion Week.

Cette grève sera très suivie médiatiquement y compris aux Etats Unis !

6 jours de grève, finalement payés, auront suffi pour :

- ☉ mettre dehors la FSG,
- ☉ obtenir le 13^{ème} mois,
- ☉ supprimer de leur contrat de travail la clause de mobilité,
- ☉ revaloriser les qualifications et les salaires
- ☉ et requalifier 7 contrats à temps partiel en temps complet.

Les salariées de la sous-traitance gagnent également le respect de leurs collègues en interne et de la direction de l'hôtel.

Et aux élections DP - CE du mois d'octobre, la CGT cartonne avec 75% des voix au 1^{er} collège et fait élire 3 salariées de la sous-traitance comme déléguées du personnel de l'hôtel !





7 mai 2014 : signature d'une charte sociale chez Louvre Hôtels

La lutte de Suresnes a permis d'aboutir dans les négociations avec le groupe Louvre Hôtels sur une charte sociale de la sous-traitance.

Aux termes de cette charte, signée le 7 mai 2014 par le syndicat CGT-HPE :

- ➔ les entreprises sous-traitantes ne pourront plus payer leurs salariés en fonction du nombre de chambres nettoyées ;
- ➔ elles auront obligation d'installer des poin-teuses électroniques infalsifiables
- ➔ et de remettre chaque semaine à leurs sala-riés un relevé hebdomadaire des horaires effectués.

Le non-respect de cet engagement entrainera la remise en cause des contrats commerciaux avec les hôtels.

La CGT-HPE se félicite également d'avoir obtenu, après une première internalisation le 1^{er} août 2013 des femmes de chambre et gouvernantes au Campanile Première Classe de Suresnes, la fin de la sous-traitance dans 5 autres hôtels :

- ↪ Le Campanile Torcy le 1^{er} novembre 2014,
- ↪ Le Kyriad Torcy le 1^{er} novembre 2014,
- ↪ le Première Classe Torcy le 1^{er} novembre 2014,
- ↪ Le Campanile Bagnolet le 1^{er} janvier 2015,
- ↪ Le Campanile La Villette le 1^{er} janvier 2015.



En effet rien ne justifie dans l'hôtellerie la mise en sous-traitance du service de l'hébergement (femmes de chambre, gouvernantes, équipiers). Ce service constitue le cœur de métier de cette branche d'activité. **Aucune spécificité technique ni technologique n'est apportée par le sous-traitant aux sociétés hôtelières qui gèrent des hôtels.** D'ailleurs, dans de très nombreux hôtels, les femmes de chambre et gouvernantes sont directement salariées de l'hôtel où elles travaillent.

Le seul but de cette opération de sous-traitance est en fait de permettre d'avoir une main d'œuvre bon marché, flexible, avec un statut collectif bien souvent inférieur à celui des salariés des sociétés hôtelières donneuses d'ordres.



Extrait du dossier de presse du film de Denis Gheerbrant « On a grévé »

« Au départ les femmes de chambre se plaignaient surtout de leurs fiches de paye, il y avait toujours des erreurs. Elles n'en pouvaient plus des cadences, elles se sentaient fragiles, elles faisaient tout ce qu'on leur demandait, elles n'osaient rien dire, elles avaient peur de perdre leur travail. Elles ne savaient pas, elles croyaient tout ce qu'on leur disait, elles croyaient que c'était normal. Maintenant c'est « eux » qui les écoutent. Elles font leurs chambres normalement. Elles n'ont plus peur, elles connaissent leurs droits, on ne peut plus leur imposer ce qu'on veut. Nous toutes on décide, il n'y a pas quelqu'un qui décide pour nous. »

Daba, gouvernante, juin 2014.



Septembre 2014 : on hya-yatte de Vendôme à La Madeleine

Ce sont cette fois les salariés de 2 hôtels Hyatt, le Park Hyatt Vendôme (toujours lui) et le Hyatt Madeleine, qui ont décidé, avec leur syndicat CGT-HPE de partir en grève illimitée ce vendredi 19 septembre pour **des revendications de haut niveau** telles que :

- ↪ l'internalisation des salariés de la sous-traitance au sein des hôtels,
- ↪ l'augmentation des salaires de 2€ de l'heure (environ 300 €/ mois)
- ↪ la participation des employeurs à la mutuelle d'entreprise,
- ↪ le passage à temps complet des temps partiels,
- ↪ la mise en place d'une pointeuse pour assurer le paiement de toutes les heures de travail,
- ↪ la diminution de la cadence de travail.



Au Hyatt Vendôme



Le 22 septembre, **au 4^{ème} jour de grève**, après une nouvelle manifestation costumée du Park Hyatt Vendôme au Hyatt Madeleine à l'occasion de la Fashion week, **les salariés de la société sous-traitante arrachent un accord historique** :

- ☺ une augmentation de leur taux horaire de 2 euros en 2 fois ;
- ☺ la participation de l'employeur à la mutuelle santé à hauteur de 60% de la cotisation ;
- ☺ le passage de 7 des 14 salariés à temps partiel en temps complet au 1/10/2014, les 7 autres au 31/12/2015 au plus tard ;
- ☺ la diminution de la cadence de travail de 10% ;
- ☺ la suppression, au 1/1/2017, de l'abattement de 10% sur l'assiette des cotisations sociales, source de minoration des droits sociaux des salariés ;
- ☺ le paiement de 50% des jours de grève, les autres 50% pouvant être récupérées sous 6 mois.

Au total, en comptabilisant l'incidence sur les primes régulières, la rémunération de chacun des salariés augmentera de 380 à 420 euros par mois.

Les salariés de la sous-traitance portaient essentiellement la revendication d'être rémunérés au même niveau que les autres palaces parisiens. C'est chose faite !

Au 1^{er} janvier 2015, une femme de chambre ou un équipier au Park Hyatt Vendôme gagne au minimum 1 870 € brut x 13 mois pour 35 heures par semaine.

Au Hyatt Madeleine

Au 8^{ème} jour de grève, les salariés de la société sous-traitante Azurial arrachent eux aussi un accord historique.

- ☺ l'augmentation du taux horaire de 2 € en 2 fois, 1€ au 1/10/2014, 1€ au 1/10/2015 ;
- ☺ l'instauration de la prime de fin d'année équivalente à un 13^{ème} mois sur 2 ans, 50% en novembre 2014, 100% en novembre 2015
- ☺ la création d'une prime d'habillage - déshabillage de 150 € par an payable la première fois en juin 2015
- ☺ la participation de l'employeur à la mutuelle santé à hauteur de 60% de la cotisation,
- ☺ la suppression de la clause de mobilité pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté et de l'abattement, au 1^{er} janvier 2016, de 10% sur l'assiette des cotisations sociales;
- ☺ la diminution de la cadence de travail avec la prise en compte des lits supplémentaires ;
- ☺ le paiement de 4 des jours de grève effectifs sur 6 jours travaillés.



Au total, en comptabilisant l'incidence sur les primes régulières, la rémunération de chacun des salariés augmentera de 500 à 580 euros par mois.

En interne, et c'est ce qui différencie ce conflit de celui du Hyatt Vendôme, nos délégués ont su créer une dynamique qui nous a permis d'arracher aussi à la direction un accord sur le 13^{ème} mois pour les salariés embauchés directement par l'hôtel.



Intégrer les salariés du sous-traitant dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lors des élections professionnelles

La période de négociation du protocole électoral dans une entreprise qui utilise des salariés d'un ou de sous-traitants est un moment charnière pour faire reconnaître la communauté de travail et donner ainsi au personnel du sous-traitant des élus au plus près d'eux, qui connaissent vraiment leurs préoccupations et revendications.

« BIEN NÉGOCIER AVEC SON PATRON »



On sait que pour limiter au minimum le nombre d'élus du personnel, le patronat freine des 4 fers, y compris dans les entreprises sans sous-traitant, pour que soient décomptés dans l'effectif tous les salariés qui doivent l'être.

Heureusement, les actions judiciaires entreprises par des syndicats CGT ont permis de fixer une jurisprudence favorable à nos demandes et qui a été, en partie, transcrite dans la loi en 2008.

L'argument juridique qui fonde la demande est le 8^{ème} alinéa du préambule de la Constitution de 1946.

☞ « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

C'est sur ce texte que se sont construites les revendications visant à faire participer les salariés de la sous-traitance aux élections professionnelles des donneurs d'ordres.

Plusieurs décisions favorables ont été rendues par la Cour de Cassation :

- ☒ Pourvoi n° 89-60581 du 6 juillet 1990 (Assemblée plénière de la Cour de Cassation)
- ☒ Pourvoi n° 05-60119 du 23 mai 2005
- ☒ Pourvoi n° 06-60171 du 28 mai 2007



Le Conseil Constitutionnel est intervenu lui aussi sur la question ; il a placé la problématique de l'électorat et de l'éligibilité des salariés de la sous-traitance sous le socle du droit de participation à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion de l'entreprise et a confirmé que **ce droit ne peut véritablement s'exercer qu'en référence à la communauté de travail réelle et non à celle abstraite créée artificiellement par la mise en sous-traitance.**

- ✗ Extrait de la Décision n° 2006-545 du 28 décembre 2006 :
Le droit prévu au 8ème alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins **tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés** ; le législateur ne peut sans méconnaître le 8ème alinéa du préambule de la Constitution de 1946, limiter le corps électoral aux seuls salariés qui lui sont liés par un contrat de travail.

La loi du 20 août 2008 a transcrit une partie de la jurisprudence ci-dessus en complétant ou créant les articles suivants du Code du travail.

☞ **Article L1111-2 du Code du travail**

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

*2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, **les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.** Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;*

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

S'agissant des **élections des Délégués du Personnel** :

☞ **Article L2314-18-1**

*Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, **la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.***

*Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa **choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.***

S'agissant des **élections du Comité d'Entreprise** :

☞ **Article L2324-17-1**

*Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. **Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.***

*Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa **choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.***

S'agissant des **élections à la Délégation Unique du Personnel**

La question de l'éligibilité des salariés du sous-traitant à la Délégation Unique du Personnel du donneur d'ordres a été résolue sous l'impulsion de la CGT de l'hôtellerie.

Le patronat de l'hôtellerie prétendait que dans la mesure où la délégation unique du personnel exerce les attributions du comité d'entreprise, l'exclusion des salariés mis à disposition prévue pour l'élection des membres du CE devait s'appliquer également pour la DUP.

Que nenni ! a répondu par deux fois la Cour de Cassation : dans la DUP, ce sont les DP qui font office de membres du CE et comme les salariés mis à disposition sont éligibles aux fonctions de DP, ils le sont aussi à celles de membres de la DUP !

La Chambre sociale de la Cour de Cassation a, par là même, balayé d'un revers de manche la circulaire de la direction générale du travail du 13 novembre 2008 qui allait en sens contraire à sa décision.

- ✗ Pourvoi n° 12-13828 du 5 décembre 2012 Novotel Paris Les Halles
- ✗ Pourvoi n°12-29439 du 24 septembre 2013 Mercure Paris Tour Eiffel



Quid des travailleurs temporaires, salariés des agences d'intérim ?

Contrairement aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée disposant de l'ancienneté requise, **les travailleurs temporaires ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans l'entreprise utilisatrice** en raison des dispositions spécifiques des articles :

- ☞ L 2314-17, L 2314-18 (élections DP),
- ☞ L 2324-16 et L 2324-17 (élections CE).



Mais, si le syndicat a de bonnes raisons de penser que les contrats de mise à disposition sont irréguliers et permettent la requalification des contrats de mission en CDI chez l'utilisateur (par application des articles L1251-39 et L1251-40 du Code du Travail) **les intérimaires pourront être présentés et être élus aux élections professionnelles chez le donneur d'ordres.**

Le tribunal d'instance (et non le Conseil de Prud'hommes) a compétence pour apprécier la validité des missions d'intérim lorsque cette validité (ou pas) a des conséquences sur l'effectif à prendre en compte pour les élections professionnelles.

Et, c'est le syndicat (et non chaque intérimaire) qui peut agir devant le TI pour obtenir cette requalification.

C'est ce qu'a décidé, tout récemment, la Cour de cassation pour les CDD dans un arrêt novateur. Nul doute que si un litige similaire intervient qui met en cause des contrats d'intérim, la solution sera la même.

- ✗ Extraits des pourvois n°14-13712 et 14-60511 du 17 décembre 2014
« Mais attendu que si les salariés engagés à durée déterminée peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leurs contrats en contrats à durée indéterminée, **les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge de l'élection, que les contrats de travail soient considérés comme tels s'agissant des intérêts que cette qualification peut avoir en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise ; »**

En résumé sur les apports de la loi du 20 août 2008 et son utilisation par le syndicat lors de la négociation du protocole électoral

☹ Bien évidemment, on ne peut que regretter l'exclusion de l'électorat des salariés de la sous-traitance ayant plus de 3 mois d'ancienneté mais moins de 12 mois.

De même, il peut sembler discriminatoire de ne pas leur offrir l'éligibilité au Comité d'Entreprise.

😊 Cependant, **on dispose avec cette loi des droits, sans contestation possible par l'employeur, de :**

↪ **Compter les salariés de la sous-traitance dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, qu'ils choisissent d'y exercer ou non leur droit de vote.**

↪ 😊 Cela peut avoir comme conséquence non négligeable d'augmenter le nombre des représentants du personnel à élire et le volume de leurs droits ;

↪ permettre aux salariés des sociétés de nettoyage, de gardiennage, de restauration, etc..., de choisir de voter⁽¹⁾ aux élections de l'entreprise utilisatrice ;

↪ et même d'être candidat aux élections de délégués du personnel ou de membres de la DUP ⁽¹⁾ dans l'entreprise utilisatrice.

⁽¹⁾ Voir pages suivantes

Les patrons ne désarment pas mais ... nous non plus !

Pour contrer la réglementation issue de la loi de 2008, le patronat des entreprises de ménage n'a rien trouvé de mieux que de passer en force via la CCN des entreprises de propreté.

Par un avenant en date du 12 décembre 2008 (ils n'ont vraiment pas perdu de temps !) ils ont inscrit dans la CCN (avec la complicité des syndicats signataires ...) qu'un salarié d'entreprise de propreté n'est pas mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice et n'est donc ni électeur ni éligible aux élections professionnelles des entreprises donneuses d'ordres.

Certes, cet avenant n'avait pas été étendu par les services du ministère du travail, mais les entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires n'ont pas manqué de le faire valoir auprès de leurs clients et des accords d'entreprise, totalement irréguliers, ont été signés sur la base de cet avenant.

Par jugement, aujourd'hui définitif, du Tribunal de Grande Instance de Paris, en date du 9 février 2010, cet avenant a été annulé car il était anti-constitutionnel.

Cette annulation par le TGI neutralise de facto les accords d'entreprise dans l'hôtellerie qui avaient intégré l'avenant. Ouf !



On lâche rien !

Dans le même ordre des choses ... les patrons des entreprises de nettoyage qui interviennent **sur les aéroports parisiens et/ou dans le ferroviaire** ont tenté, eux aussi, de contrer les dispositions légales via leurs CCN respectives.

➔ Dans son arrêt du 14 juin 2012 la 2^{ème} chambre du pôle 6 de la Cour d'appel de Paris a déclaré nul l'avenant n°41 du 16 avril 2009 à la convention collective « Manutention et nettoyage sur **les aéroports parisiens** ». Cet arrêt est définitif.

➔ Une procédure est actuellement en cours devant le TGI de Paris pour obtenir l'annulation de l'avenant n°15 du 25 février 2009 à la convention collective nationale « **manutention ferroviaire** et travaux annexes ». Il ne fait aucun doute qu'elle aboutira, la rédaction de l'avenant en cause étant similaire à celle annulée par la Cour d'Appel en 2012.

Du droit d'intégrer tous les salariés des sous-traitants dans l'effectif du donneur d'ordres à ... l'intégration réelle de tous

Vouloir intégrer les salariés des sous-traitants dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice afin de reconstituer la communauté de travail, c'est bien. Réussir à le faire, c'est mieux !

Cela demande en premier de se placer sur le terrain syndical : il faut convaincre les salariés du sous-traitant (et, parfois ceux de l'entreprise utilisatrice ...) que leur intérêt est de voter et d'être candidats (chaque fois que c'est possible) chez le donneur d'ordres. Ces salariés ont en effet, ce que le droit nomme « **le droit d'option** », c'est-à-dire la possibilité de **choisir l'entreprise dans laquelle ils votent** : soit celle de leur employeur juridique, le sous-traitant, soit celle où ils travaillent, l'entreprise utilisatrice.

**SALARIÉS DES SOUS-TRAITANTS
AVEC LA CGT,
PRENONS NOS DROITS
EN MAIN !**

Une fois cela gagné, il faut obtenir des deux entreprises que tous les salariés concernés puissent réellement exercer leur droit d'option, autrement dit qu'ils soient tous inscrits sur la liste électorale chez le donneur d'ordres

Cela suppose que les militants qui vont négocier le protocole électoral aient la **liste exacte de tous les salariés des sous-traitants** qui ont l'ancienneté requise (12 et/ou 24 mois) pour exercer ce droit et aussi la liste de tous ceux qui ont choisi de voter chez le donneur d'ordres.

Et, là, parfois, ... c'est compliqué ... :

- ⊗ ni l'un ni l'autre des deux employeurs n'a envie que le syndicat fourre son nez dans leurs contrats de travail ;
- ⊗ chacun s'arrange pour ne pas atteindre les seuils sociaux déclencheurs de droits supplémentaires pour la représentation du personnel.

Les patrons fournissent donc les listes, quand ils les fournissent, en traînant des pieds, mais il reste aux délégués syndicaux à bien vérifier l'exactitude des informations données.

La pratique patronale.

Le plus souvent, le donneur d'ordre s'adresse à leurs sous-traitants pour obtenir la liste des salariés ayant l'ancienneté requise, ce qui paraît normal, et connaître leur choix de vote, ce qui est beaucoup moins normal !

En effet, pour ne pas se mettre à dos leurs clients, les sous-traitants ont tout intérêt à inciter fortement leurs salariés à ne pas voter chez le donneur d'ordres !



La pratique syndicale

Plutôt que de prendre pour argent comptant les listes fournies par l'employeur, mieux vaut **exiger que soient produits tous les documents** (des deux entreprises) permettant de vérifier, par soi-même l'effectif des salariés de la sous-traitance remplissant les conditions d'ancienneté pour être électeurs et/ou éligibles,

Au besoin, s'appuyer sur la pratique judiciaire.

La pratique judiciaire : elle valide les demandes syndicales

Le juge a confirmé, plusieurs fois, que, s'agissant de l'organisation des élections, **c'est à l'employeur, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux syndicats les informations nécessaires au contrôle de l'effectif et de la régularité de la liste électorale.**

- ✗ Pourvoi n° 07-60.434 du 13 novembre 2008 (CGT c/ Peugeot Citroën automobiles.)
- ✗ Pourvoi n° 08-60.530 du 13 mai 2009 (Equant France c/ CGT)

Le juge a même stoppé net le ministère dans sa volonté d'aider le patronat.



La pratique patronale est celle recommandée par la circulaire de la direction générale du travail du 13 novembre 2008.
Qui s'en étonne ? ...

Mais, fort heureusement, **les juges de la Cour de Cassation ont, dans un arrêt de 2010, validé de nouveau les demandes syndicales et écarté cette circulaire.**

- ✗ Extrait du pourvoi n° 09-60400 du 26 mai 2010

« [...] Il appartient à l'employeur responsable de l'organisation de l'élection de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que s'agissant des salariés mis à disposition il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises [...] »



Afin d'éviter des pataquès sans fin, il est suggéré d'inclure dans les protocoles d'accords préélectorales les dispositions de l'article 5 de la charte sociale signée par la CGT-HPE chez Louvre Hôtels Group.

Cela permettra ainsi que le droit d'option soit exercé dans la plus grande transparence possible et sous le contrôle du syndicat.



« 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 L2314-2 et L2324-4 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 L2314-18-1 et L2324-17-1 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 établissements(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 au 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, électeur 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. »

Permettre aux salariés du sous-traitant d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice



Le droit impose au donneur d'ordres d'intégrer les salariés du sous-traitant dans son effectif mais il laisse à ces salariés le choix de l'entreprise dans laquelle exercer leur droit de vote : c'est leur droit d'option.

La mise en œuvre du droit d'option est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et, par conséquent, ... de la vigilance du syndicat de cette entreprise !

Ce droit d'option est un droit individuel : un salarié du sous-traitant peut opter pour le vote chez son employeur alors qu'un autre optera pour le vote dans l'entreprise utilisatrice.

C'est un droit qui s'exerce au moment de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice. Le fait qu'un salarié mis à disposition ait déjà voté dans son entreprise d'origine ne le prive pas, en soi, de son droit d'option : dès lors qu'il remplit les conditions à la date de l'élection, il peut voter aux élections DP, CE, DUP et être candidat DP ou à la DUP.

✎ **Pourvoi (précité) n° 09-60400 du 26 mai 2010**

↳ Ainsi, le salarié peut avoir voté en 2014 chez le sous-traitant et choisir de voter en 2015 chez le donneur d'ordres. Mais en 2016, 2017 ou 2018, suivant la durée (2,3 ou 4 ans) des mandats, s'il est toujours mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, il ne pourra pas voter chez le sous-traitant. Par contre, si son lieu de travail a changé, il redevient électeur dans son entreprise ... ou chez un autre donneur d'ordres s'il remplit les conditions.

Le droit d'option est un droit qui s'exerce à chaque scrutin.

Le salarié peut choisir de voter et être candidat aux élections de délégués du personnel du donneur d'ordres, et de voter et être candidat chez le sous-traitant aux élections du Comité d'Entreprise.

✎ **Pourvoi n° 10-27374 du 28 septembre 2011.**

Ces particularités jurisprudentielles permettent d'affiner les stratégies syndicales lorsque le syndicat est présent à la fois chez l'une et chez l'autre des entreprises.



La pratique syndicale pour s'assurer que les salariés du sous-traitant qui le souhaitent peuvent exercer leur droit d'option

✎ **Distribuer et faire remplir soi-même, aux salariés des sous-traitants, les bulletins d'option**

↳ Cela permettra d'éviter les pressions des employeurs.

▲ Attention cependant, dans un contentieux récent, le juge d'instance a retenu les bulletins d'option les plus récents.

↳ Il faudra vérifier que le sous-traitant ne « passe » pas après le syndicaliste pour faire remplir un nouveau bulletin !

✎ **Etre présent le jour du vote** (ou les jours précédents si le vote par correspondance est admis) **et inciter les salariés mis à disposition à voter** (et à voter CGT bien évidemment !)

Reconstituer la communauté de travail, un choix gagnant pour les élections : la preuve !

Les résultats de la CGT des Hôtels de Prestige et Economiques sont plus qu'encourageants. Les luttes menées et gagnées dans de nombreuses entreprises, le travail de terrain, l'activité revendicative, la médiatisation que le syndicat a su en faire ont porté leurs fruits.

Non seulement la CGT-HPE a su reconstituer la communauté de travail dans les hôtels où elle est présente, mais, en plus, elle a fait de cette reconstruction de la communauté de travail un argument imparable pour que les votes des salariés se portent sur les listes qu'elle présente.

Quand d'autres opposent les salariés entre eux, essaient de dresser les catégories professionnelles les unes contre les autres, reconstituer la communauté de travail à travers des listes communes aux salariés de l'entreprise utilisatrice et à ceux des sous-traitants, c'est reconstituer ce qui fait le fondement de notre histoire syndicale et de ses grandes luttes : la classe ouvrière.



Elections DP - CE
Salariés de l'hôtel
Salariés des sous-traitants

VOTEZ

POUR LE PROGRES SOCIAL



la cgt
HÔTELS DE PRESTIGE ET ÉCONOMIQUES

Salariés de l'hôtel
Salariés des sous-traitants

Résultats CGT des élections professionnelles dans les hôtels où la CGT-HPE est présente

POUR CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS
POUR L'AUGMENTATION DE NOS SALAIRES

PESONS DE TOUTE NOTRE FORCE!

VOTONS la cgt

Hôtel Park Hyatt Vendôme
Elections DP de novembre 2013 dans l'hôtel :
☺ **3** salariées de la sous-traitance élues avec **75%** des voix au 1er collège
Elections CE avril 2015 chez le sous-traitant Luxe et traditions : **100%** des voix !
☺ **4** élus sur 4, y compris dans le collège des agents de maîtrise et cadres

Hôtel Park Hyatt Madeleine
Elections DUP juin 2013
☺ **2** élus CGT HPE du sous-traitant Azurial avec **50%** des voix au 1er collège

Hôtel W Opéra
Elections DUP mars 2015 77% des voix
☺ **3** élus CGT HPE dont 2 du sous-traitant Française de Services Groupe au 1er collège

Pullman Paris Tour Eiffel
Création d'une section syndicale en mars 2015
Désignation d'une représentante de la section syndicale de la sous-traitance au sein de l'hôtel

Hôtel Concorde Montparnasse
Elections DUP avril 2015
☺ **2** élus titulaires et **2** suppléantes de la société de sous-traitance

Elections au CHSCT

Pour cette élection les possibilités sont plus larges.

En effet :

- d'une part aucune condition d'ancienneté ni de mandat n'est fixée par la loi pour être candidat aux élections du CHSCT,
- d'autre part en matière d'hygiène et sécurité la compétence est élargie à tous les salariés travaillant sur un même site (article L4612-1).

De plus, le 8^{ème} alinéa du préambule de la constitution de 1946

renvoie à la « détermination collective des conditions du travail » et quelle manière plus active de s'occuper de ses conditions de travail que de participer au CHSCT ?



C'est donc tout naturellement que, depuis 1999, **la Cour de Cassation permet qu'un salarié mis à disposition soit désigné représentant syndical au CHSCT du donneur d'ordres, ce qui induit qu'il puisse y être élu comme membre du CHSCT.**

- ✎ Pourvoi n° 98-60629 du 14 décembre 1999

A noter : Alors qu'il n'est pas éligible comme délégué du personnel ni comme membre du Comité d'entreprise, **un salarié intérimaire peut être candidat et élu au CHSCT du donneur d'ordres.**

- ✎ Pourvoi n° 09-60454 et 09-60460 du 22 septembre 2010

Désignation d'un DS ou RSS chez le donneur d'ordres.

Là encore, c'est sur la jurisprudence de la Cour de cassation qu'il convient de s'appuyer pour désigner DS ou RSS dans l'entreprise utilisatrice un salarié d'un sous-traitant.

La Cour de Cassation a validé dans un arrêt de 2012 la **désignation d'un salarié de la sous-traitance comme représentant de section syndicale (RSS) chez le donneur d'ordres.**

- ✎ Extrait du pourvoi n°11-10904 du 29 février 2012

[...]Les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, qui, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, remplissent les conditions pour être inclus dans le calcul des effectifs en application de l'article L. 1111-2-2° du code du travail, peuvent, à ce même titre, en l'absence de dispositions légales y faisant obstacle, être désignés représentants de la section syndicale au sein de cette entreprise [...]

S'agissant de la désignation comme **délégué syndical (DS)** elle suppose d'**avoir recueilli au moins 10% des voix exprimées aux élections CE ou DP.**

Rien ne paraît pouvoir s'opposer à une **désignation d'un salarié de la sous-traitance comme délégué syndical s'il a atteint ce score aux élections de DP ou de la DUP chez un donneur d'ordres**

- ✎ Pourvoi n° 99-60466 du 30 mai 2001.



Faire entendre les revendications des salariés du sous-traitant en l'absence d'élus ou mandatés de la sous-traitance dans l'entreprise utilisatrice.



Ce n'est pas parce que les salariés des sous-traitants n'ont pas encore d'élus ni de mandatés chez le donneur d'ordres, qu'ils n'ont pas de revendications à faire valoir auprès du client de leur employeur.

Le droit met à la disposition des élus et mandatés du donneur d'ordres plusieurs outils pour leur permettre de porter les demandes et/ou questions des salariés du sous-traitant.



S'emparer de ces outils est la meilleure manière d'intégrer les salariés du sous-traitant à la communauté de travail et de gagner leurs places sur les listes syndicales lors des prochaines élections professionnelles.

Par la voix des délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice

☞ Article L2313-3

« **Les salariés d'entreprises extérieures** qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice **peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives**, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement, **par les délégués du personnel de cet établissement** dans les conditions fixées au présent titre. »

Par la voix d'un salarié du sous-traitant présent aux réunions DP

Le 2^{ème} alinéa de l'article L 2315-10 permet aux DP de l'entreprise utilisatrice d'inviter aux réunions DP un salarié de la sous-traitance dûment mandaté par l'organisation syndicale.

☞ Article L2315-10

Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Par le syndicat, lors des Négociations Annuelles Obligatoires

☞ Article L2232-19

Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux des organisations représentatives dans ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations.

Par les élus ou représentants syndicaux au CHSCT

Article L4612-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à **la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité** des travailleurs de l'établissement et **de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure** ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article L4523-11

Lorsque la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L.4522-1, **le comité est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient** selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de fonctionnement du comité élargi. A défaut de convention ou d'accord, le comité est élargi et fonctionne dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.



Lexique

Les acteurs :

Donneur d'ordres ou **entreprise utilisatrice** : entreprise qui confie à une société sous-traitante une partie de la réalisation de ses activités

Sous-traitant ou **prestataire** : entreprise qui exécute, pour le compte du donneur d'ordres, la prestation que celui-ci lui a confiée via un contrat d'entreprise.

Entreprise : ensemble organisé de moyens de production (travail, capital, ressources) qui n'a aucune définition juridique ; le droit reconnaît les sociétés (SA, SARL, SNC, ...) et les entrepreneurs individuels (commerçants, artisans, professions libérales, ...) mais donne à l'entreprise des contours qui fluctuent selon l'origine des textes (droit commercial, du travail, fiscal, ...) ; cela permet aux juristes dotés d'un peu d'imagination (et les syndicalistes n'en manquent pas !) de « picorer » parmi les nombreuses visons de l'entreprise celle qui leur convient à un moment donné.

Salarié : personne physique liée à un employeur par un contrat de travail.

Internalisation : fait de transférer le contrat de travail de l'employeur sous-traitant au donneur d'ordres ; le salarié mis à disposition, après l'internalisation, est placé directement sous la subordination du donneur d'ordres, son nouvel employeur.



Les sources juridiques :

Constitution : texte suprême dans un Etat, qui définit et organise le fonctionnement des institutions publiques et précise comment se répartissent leurs compétences. La Constitution en vigueur est celle du 4 octobre 1958 auquel a été intégré le **préambule de la Constitution du 27 octobre 1946** parce qu'il énonce des principes politiques, économiques et sociaux importants (notamment le droit au travail, le droit de grève, le droit à l'assistance de l'Etat, ...)

Contrat d'entreprise : Contrat par lequel le sous-traitant s'engage envers son client, le donneur d'ordres, à réaliser un ouvrage ou à fournir un service, moyennant une rémunération déterminée.

Contrat de travail : Contrat par lequel une personne, le salarié, met son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place et, ce, moyennant une rémunération.

Contrat de mise à disposition : contrat de nature commerciale, par lequel une entreprise, agence d'intérim, met un de ses salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice chez qui le salarié effectue une mission temporaire.

Contrat de mission : contrat de travail qui lie le salarié intérimaire à son employeur, l'entreprise de travail temporaire et qui précise, entre autres, la mission que le salarié doit effectuer dans l'entreprise utilisatrice.



La Constitution, les lois, décrets, arrêtés, les codes en vigueur, la jurisprudence et les conventions collectives sont consultables gratuitement sur le site Légifrance à l'adresse suivante : <http://legifrance.gouv.fr/>

L'action judiciaire

Cour de cassation : plus haute juridiction en France de l'ordre judiciaire.

Chambre sociale de la Cour de Cassation : formation de la Cour de Cassation qui juge les pourvois formés contre les décisions des Conseils de prud'hommes (ou des chambres sociales des Cours d'Appel)

Conseil d'Etat : plus haute juridiction de l'ordre administratif

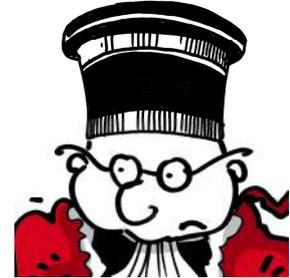
Conseil constitutionnel : institution, composée de 9 « sages » et des anciens présidents de la République, qui a pour mission de vérifier la conformité des lois à la constitution.

Jurisprudence : solution suggérée par un ensemble de décisions (en général de la Cour de cassation ou du Conseil d'Etat), suffisamment concordantes et rendues sur un point précis de droit qui est sujet à interprétations.

Arrêt : solution donnée par la Cour de Cassation ou le Conseil d'Etat ou une Cour d'appel

Pourvoi : action judiciaire devant la Cour de Cassation ou le Conseil d'Etat afin que la Haute juridiction donne son avis sur un point de droit contesté par la partie demanderesse au pourvoi.

Décision : solution donnée par le Conseil Constitutionnel.



La Constitution, les lois, décrets, arrêtés, les codes en vigueur, la jurisprudence et les conventions collectives sont consultables gratuitement sur le site Légifrance à l'adresse suivante : <http://legifrance.gouv.fr/>

Calcul des subventions au comité d'entreprise du donneur d'ordres.



Le CE de la société Systra a ouvert la voie ; à chacun de s'y engouffrer puisque le juge en est d'accord !

Systra est une entreprise créée par la RATP et la SNCF. Elle

emploie du personnel mis à disposition par ces deux grandes entreprises.

Le comité d'entreprise de la société Systra a engagé une action en justice en vue d'obtenir que les rémunérations versées aux agents de la RATP et de la SNCF soient prises en compte dans la masse salariale servant de base de calcul à la subvention de fonctionnement qui lui est servie.

La Cour de cassation lui a donné gain de cause en ne faisant pas du lien de subordination juridique une condition impérative pour l'intégration de la rémunération du salarié travaillant dans l'entreprise d'accueil dans la masse des salaires pour la détermination du montant de la subvention du CE.

Pour le juge, il suffit que les salariés soient intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de cette société pour que leur rémunération soit prise en compte.

✂ Extrait du pourvoi n° 06-12309 du 7 novembre 2007 :

C'est à bon droit que la Cour d'appel qui a constaté que les employés de deux sociétés, pendant le temps de leur mise à disposition, sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail constituée par le personnel de la société d'accueil, laquelle devait être prise en compte

dans sa globalité par le comité d'entreprise dans l'exercice de sa mission, a décidé que **la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale au budget de fonctionnement du comité d'entreprise doit inclure le montant de leur rémunération, fut-elle payée en tout ou partie par les sociétés employeurs.**

Cet arrêt de la de la chambre sociale de la Cour de cassation a été confirmé récemment de façon encore plus nette par un arrêt du 9 juillet 2014 (n° de pourvoi 13-17470) qui a jugé que **la charge de la preuve que les salariés mis à disposition ne sont pas intégrés à la communauté de travail repose sur le donneur d'ordres.**

Ces arrêts ne visent que la situation des salariés mis à disposition au regard de la masse salariale servant de base à la **subvention de fonctionnement du CE.**

Il semble toutefois qu'il faille **adopter le même raisonnement pour la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelle**, la Cour ne distinguant pas dans son arrêt du 9 juillet 2014 selon qu'il s'agisse des missions d'ordres économique, social ou culturel.



Droit de grève

Mode d'emploi !

la
cgt

HÔTELS DE PRESTIGE
ET ÉCONOMIQUES

la
cgt HPE

Vous voulez faire grève pour participer à la lutte de vos collègues de l'hôtel mais ne savez pas comment faire, ni même si vous en avez le droit ?

La CGT HPE vous dit tout (ou presque) sur le droit de grève.

Ce que dit le droit

Le principe du droit de grève

Le droit de grève est un droit reconnu et garanti par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution à tous les salariés.

La grève est une cessation totale du travail des grévistes. Elle peut être de courte durée (1h par exemple). Elle doit avoir pour objectif la satisfaction de revendications d'ordre professionnel (amélioration des conditions de travail, du salaire, ...) ou moral (cessation des pratiques de harcèlement, respect de la non discrimination, ...).

La grève doit être collective, mais même dans une entreprise où il n'y a qu'un seul salarié, celui-ci peut faire grève s'il s'associe à une grève nationale (cas lors des journées nationales d'action).

Les conséquences de la grève

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde (articles L2511-1, L1132-1 du code du travail)

L'employeur peut retenir sur votre paye la part du salaire correspondant à la durée de la grève (3h, 4h ..., sauf dans la fonction publique d'état où c'est la journée entière qui est retenue) mais il lui est interdit, à la suite d'une grève, d'opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non-grévistes.

En pratique :

- **Quel que soit votre secteur d'activité** (commerce, hôtellerie, restauration, propreté, monde associatif, services publics, ...)
- **Quel que soit votre statut** (embauche sous CDI, CDD, contrat d'apprentissage, intérim, stagiaire, contrat aidé, ...)
- **Quels que soient votre sexe et votre nationalité** (française, ressortissant ou non d'un pays de l'Union Européenne, travailleur sans papiers, ...)
- **Quelle que soit la taille de votre entreprise** (un salarié, 8, 25, 50, 300, ...)
- **Quel que soit votre emploi** (ouvrier, technicien, employé, cadre, commercial, ...)
- **Que vous soyez syndiqué ou non,**

Vous avez le droit de faire grève !

Le jour de la grève

Vous pouvez faire grève :

- pendant toute la durée de votre journée de travail (que vous soyez à temps plein ou à temps partiel)
- ou seulement pour participer à la manifestation ; dans ce cas, informez votre supérieur hiérarchique lorsque vous quittez votre poste.

Aucune règle n'impose de prévenir l'employeur qu'on fera grève mais il peut être « utile » de l'en informer la veille pour qu'éventuellement il ferme l'entreprise ou prenne les dispositions qui s'imposent (annulation de RDV par exemple).

Surtout, **déclarez-vous gréviste** quand vous quittez votre travail pour ne pas être considéré comme ayant « abandonné votre poste ».



Vous syndiquer ?

- Adhérer à la CGT, c'est permettre aux salariés de se rassembler dans une organisation qui fait des propositions, une organisation forte, combative et indépendante !
- Se syndiquer et s'organiser collectivement, c'est le moyen de mettre en place des revendications et des luttes pour améliorer notre avenir !
- Se syndiquer, c'est aussi construire un rapport de force dans son service, son établissement, son entreprise, son département et nationalement pour agir sur les choix qui s'opèrent !

Essayez !

Contactez-nous.



**Le syndicat CGT-HPE, dans la limite de ses moyens humains,
est à votre disposition pour tout renseignement
et/ou conseil complémentaire.**



Syndicat CGT des Hôtels de Prestige et Economiques
3, Place du Général KOENIG
75017 PARIS
Tel 0145721620 / 0145744329 Fax 0145744326

Livret réalisé pour la CGT HPE par Claude Lévy, animateur et défenseur syndical, avec le concours de Pascale Marlin pour la relecture et la maquette. En PDF sur le site <http://www.chronique-ouvriere.fr/>