



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Direction Régionale
des Entreprises
de la Consommation,
de la Concurrence,
du Travail et de l'Emploi
d'Ile de France

Unité territoriale
de Paris PARIS

Inspection du travail

Section 14

Téléphone : 01 40 43 30 30
Télécopie : 01 40 43 35 82

CONCORDE MONTPARNASSE

M.
représentant du personnel
40 Rue DU CDT RENE MOUCHOTTE
75014 PARIS 14E ARRONDISSEMENT

Le 5 octobre

Objet : votre réclamation du 21 septembre relative à la discrimination envers les salariés de l'entreprise sous-traitante Groupe Harmony

Monsieur,

Par courrier du 21 septembre, reçu le 22 septembre, vous attirez mon attention sur ce que vous qualifiez de pratique de discrimination de la part de l'entreprise hôtel Concorde Montparnasse envers les salariés de sous-traitance Harmony.

Selon vous, la comparaison de la situation des femmes de chambre Groupe Harmony (rémunération, avantages sociaux etc...) par rapport aux salariés de l'hôtel Concorde Montparnasse est très largement en faveur de ces derniers.

Vous me rappelez que ces femmes de chambre revendiquent leur reprise, c'est-à-dire leur embauche, en tant que salarié à part entière de l'hôtel Concorde Montparnasse.

Vous m'interrogez sur la légalité de cette situation.

1/ Le cadre légal de la discrimination

En application de l'article L.1132-1 du code du travail, toute discrimination ou mesure discriminatoire, directe ou indirecte, est prohibée, dès lors qu'elle est faite « en raison » de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, de l'état de santé ou de handicap.

Votre réclamation me paraît porter sur une possible discrimination indirecte dont seraient victimes les salariés Groupe Harmony, salariés qui composent une population de femmes

d'origine étrangère. Cette discrimination résulterait en effet, indirectement, de la relation de sous-traitance entre votre hôtel et son sous-traitant.

La notion de discrimination indirecte a été précisée par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qui dispose, en son article 1^{er} alinéa 2 :

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa » (à savoir l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe) « 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 justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

Le recours à la sous-traitance pour le nettoyage des chambres est, du point de vue des règles relatives à la discrimination, une pratique neutre en apparence. En effet elle n'a pas pour objet la recherche d'une discrimination.

Mais cette pratique pourrait être constitutive d'une discrimination indirecte au sens de la loi du 27 mai 2008 s'il était établi :

- d'une part qu'elle entraîne, pour la population féminine d'origine étrangère que constituent les femmes de chambres du sous-traitant, par rapport aux employés de même catégorie de l'hôtel, des désavantages particuliers ;
- d'autre part que cette pratique du recours à la sous-traitance pour le nettoyage des chambres de l'hôtel n'est pas nécessaire au sens de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ni ne répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article L.1133-1 du code du travail.

En première analyse, il m'apparaît que la pratique du recours à la sous-traitance en matière de nettoyage et rangement des chambres d'un hôtel n'est pas nécessaire au sens de la loi, dans la mesure où :

- ce recours n'est pas fondé sur la nécessité d'obtenir d'une autre entreprise un savoir-faire ou une technicité que votre hôtel n'est pas à même de développer dans des délais rapides ;
- ce recours est fondé sur une recherche de baisse des coûts et de souplesse de gestion de la main d'œuvre ;
- l'activité de femme de chambre est inhérente à l'activité de l'hôtel ;
- de nombreux hôtels embauchent directement leurs femmes de chambres.

Il reste à établir de manière précise l'existence de désavantages particuliers. Par désavantages particuliers j'entends notamment, comme vous l'avancez vous-même, l'existence de rémunérations ou d'avantages sociaux inférieurs.

Compte tenu de votre saisine et des éléments déjà à ma connaissance, j'envisage d'effectuer une enquête sur cette question auprès des acteurs concernés. Il vous est loisible d'interroger vous-même l'employeur.

→ Dans l'hypothèse où ces désavantages particuliers étaient établis et comme expliqué ci-dessus, j'estimerai que l'existence d'une discrimination indirecte à l'égard des salariées de « votre » sous-traitant, population de femmes d'origine étrangère, serait établie, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux.

Dans ce cas, je demande à l'hôtel ~~Commodore~~ ~~Antiparnasse~~, pour mettre un terme à cette discrimination indirecte, soit de se rapprocher de son sous-traitant pour faire cesser les avantages particuliers qui en résultent, soit de procéder à l'embauche directe des femmes de chambre.

2/ Droit d'alerte des délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice en matière de discrimination :

Les délégués du personnel d'une entreprise utilisatrice peuvent intervenir en faveur des salariés d'entreprises extérieures pour leurs réclamations individuelles et collectives intéressant celles des conditions de travail qui relèvent du chef d'établissement en application de l'article L. 2313-3 du code du travail.

L'article L. 2313-2, relatif au « droit d'alerte », dispose : Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

3/ Actions en justice

Outre les actions qui pourraient résulter de mon contrôle, je vous rappelle les éléments de réglementation suivants :

L. 1134-1 : Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

L. 1134-2 : Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

4/ Le Défenseur des Droits

Le Défenseur des droits (L. organique n° 2011-333, 29 mars 2011) peut notamment être saisi :

- par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de tels agissements, conjointement avec elles ou avec leur accord.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

L'Inspecteur du Travail

