



NETTOYAGE DANS LES HÔTELS : LE PAIEMENT À LA CHAMBRE, C'EST NON !

Sauf exceptions, les salarié·e·s en France sont rémunéré·e·s en fonction de leur temps de travail effectif.

Lorsque tous les salarié·e·s ne travaillent pas aux mêmes horaires, comme c'est souvent le cas des femmes de chambre, les employeurs sont tenus de décompter les temps effectifs de travail en mettant en place un système de pointage et de calculer les rémunérations en conséquence.

Cette règle suppose, notamment, que **tout travail effectué au-delà du nombre d'heures contractuel doit être rémunéré en plus, et majoré.**

Mais dans l'hôtellerie, bien souvent les employeurs croient pouvoir se dispenser d'appliquer ces principes élémentaires en rémunérant les femmes de chambre "à la tâche", c'est à dire selon une **rémunération forfaitaire, en fonction du nombre de chambres nettoyées dans le mois.**

Dans ce cas, **le salaire ne dépend pas du nombre d'heures de travail réalisées par le/la salarié·e et ne tient pas compte de la durée réellement nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.**

Cette manière de déterminer le salaire est illégale !

En effet, s'il n'est pas interdit de fixer chaque jour des objectifs aux salarié·e·s - à condition qu'ils soient réalistes - en aucun cas ils ne doivent être utilisés pour calculer leur salaire. **Ces objectifs ne dispensent absolument pas l'employeur d'effectuer un décompte quotidien du temps de travail et de rémunérer le salarié en conséquence.**

Article D3171-8 du Code du travail

*Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, **la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée** selon les modalités suivantes :*

1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 28 septembre 2010, 09-86.401

« Des salariées de la société ont été rémunérées pour des travaux de nettoyage sur la base d'un nombre de chambres déterminé quotidiennement et, à raison de quatre chambres par heure, sans tenir compte du temps de travail nécessaire à l'exécution de cette tâche ;

*Les juges ajoutent qu'il ressort des constatations de l'inspection du travail et des témoignages recueillis que le nombre d'heures de travail mentionné sur les bulletins de salaires a été minoré, et que **la clause " d'objectif " mentionnée sur les contrats d'embauche des salariées n'exonère en rien la société poursuivie de son obligation de rémunérer son personnel en fonction de la durée effective du temps de travail ».***

Lorsque les employeurs pratiquent la rémunération à la chambre, l'objectif est double :

- premièrement, il s'agit mettre une pression supplémentaire aux femmes de chambres pour les contraindre à effectuer leurs travaux dans des délais bien souvent insoutenables, parfaitement irréalistes voire dangereux pour leur santé ;
- deuxièmement, par cette pratique, les sociétés s'évitent le paiement d'heures supplémentaires quand les femmes de chambre ne sont pas parvenues à réaliser leurs tâches dans les temps impartis et ont donc dû continuer leurs prestations au-delà de leur horaire.

Si l'employeur ne décompte pas votre temps de travail :

- Demandez l'installation d'un décompte (pointeuse ou cahier)
- Notez vous-même vos heures de travail pour constituer un début de preuve : indiquez chaque jour dans un cahier, l'heure à laquelle vous prenez votre poste et l'heure à laquelle vous arrêtez de travailler

Si l'employeur a mis en place un système de pointage :

- demandez la copie de vos pointages ou prenez des photos ;
- si votre employeur refuse de vous laisser consulter les relevés ou si vous constatez des erreurs, effectuez vos propres pointages : indiquez chaque jour dans un cahier, l'heure à laquelle vous prenez votre poste et l'heure à laquelle vous arrêtez de travailler ;
- comparez les pointages avec vos fiches de paie pour vérifier que toutes les heures sont bien rémunérées.

D'autres décisions sur la rémunération à la chambre :

- Tribunal de Grande Instance de Paris (31ème ch. correctionnelle) 9 avril 2015
https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201509_juris_guichaoua.pdf
- Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 10 août 1993, 92-85.227
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007542853/>
- Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 18 octobre 2016, 15-84.164
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033296105>

Dans les hôtels du groupe Louvre Hôtels (Kyriad, Première Classe, Campanile, Golden Tulip...), il existe une charte qui engage l'hôtel, le donneur d'ordres, à obliger le sous-traitant d'installer un décompte du temps de travail et le transmettre aux salariés.

Si vous êtes dans un hôtel de ce groupe, n'hésitez pas à mettre en cause le donneur d'ordre !

⚖ Si vous êtes dans une situation de « paiement à la chambre », **vous pouvez faire un recours devant le Conseil de Prud'hommes contre votre employeur pour travail dissimulé** et demander une indemnité de 6 mois de salaire.

Et si vous avez un début de preuve sur les heures non comptabilisées (par exemple vos propres relevés d'heures) **vous pouvez également demander des rappels de salaires sur les heures non payées. Contactez votre syndicat !**

CNT-Solidarité ouvrière

4 rue de la Martinique, 75018 Paris

www.cnt-so.org • contact@cnt-so.org

Facebook : [@cnt.so](https://www.facebook.com/cnt.so) • Twitter : [@cntso_fr](https://twitter.com/cntso_fr)

