

L'hôtellerie-restauration veut recruter des migrants

Ce secteur manque de personnel, 150 000 postes seraient à pourvoir



En pleine saison touristique, les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration tirent la sonnette d'alarme : près de 150 000 postes seraient à pourvoir, selon le Groupement national des indépendants de l'hôtellerie et de la restauration (GNI-Synhorcat). " Certains établissements sont même obligés de fermer un jour ou deux par semaine faute de personnel ", s'inquiète Franck Trouet, conseiller de Didier Chenet, le président du GNI. Ces métiers, dont les conditions de travail sont souvent pénibles et les salaires peu élevés, n'attirent pas.

Pourquoi ne pas recruter des migrants ? C'est l'une des pistes auxquelles s'intéressent le GNI-Synhorcat et l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH). " Je souhaite que nos professionnels puissent accueillir de nouvelles populations de salariés comme les migrants ", avait déclaré M. Chenet lors du conseil interministériel du tourisme du 19 juillet.

Des discussions seraient en cours avec le gouvernement. Pour Claude Lévy, responsable du syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques, la démarche patronale est " une opération de communication pour éviter aux employeurs de se poser la question de l'amélioration des conditions de travail ".

Bienvenue aux migrants, donc, mais pas n'importe lesquels. " Nous ne parlons que des demandeurs d'asile et des réfugiés, précise Vincent Sitz, président emploi -formation handicap du GNI. On demande au gouvernement d'accélérer la procédure de régularisation des demandeurs d'asile. On les formera et on les embauchera quand ils auront leurs papiers. "

Embauches " sous alias "

Pour les demandeurs d'asile, leur accès à l'emploi est facilité par la loi pour une " immigration maîtrisée, droit d'asile effectif et intégration réussie ". Ce texte, voté le 1er août et qui doit passer devant le Conseil constitutionnel, leur permet de travailler six mois après l'enregistrement de leur dossier en préfecture, contre neuf mois jusqu'à présent.

Les autres sans-papiers, qui seraient environ 300 000, ne sont donc pas concernés. " Celui qui embauche un sans-papiers est sanctionnable, point barre ", réagit M. Sitz. Pourtant, certains -travaillent déjà dans ces établissements. Soit en n'étant pas du tout déclarés, soit en l'étant, mais " sous alias ", c'est-à-dire au nom d'un migrant en règle qui a prêté ses papiers.

Ces situations ont été " au cœur des luttes des sans-papiers en 2008-2009, puis en 2015, qui ont particulièrement impacté l'hôtellerie-restauration, souligne Maryline Poulain, membre du collectif confédéral CGT Migrants. On a ainsi arraché la circulaire du 28 novembre 2012 ", qui pose les conditions à ces régularisations : les migrants doivent être en France depuis au moins cinq ans, voire trois ans, et disposer de bulletins de salaire. -Selon la CGT, la circulaire a permis en 2017 " 6 000 régularisations par le travail ".

La position frileuse du GNI-Synhorcat n'est pas forcément suivie sur le terrain. " Je dépose en -préfecture beaucoup de dossiers de régularisation de salariés soutenus par leur employeur ", indique Mme Poulain.

La demande de régularisation nécessite que le salarié sollicite son employeur, quitte à lui avouer qu'il travaille sous alias, si tel est le cas. Si le salarié n'est pas mis à la porte pour faute grave, ce qui arrive, l'employeur devra lui délivrer plusieurs documents, dont un Cerfa équivalant à une promesse d'embauche et un -certificat dit " de concordance " d'identité attestant que le -demandeur est bien le salarié qu'il emploie.

Parfois, les salariés engagent une épreuve de force, comme ces douze femmes de chambre et équipiers travaillant pour un sous-traitant de l'hôtel Campanile de Bussy-Saint-Georges -(Seine-et-Marne), appartenant au groupe Louvre Hôtel. Après une grève éclair le 3 août, elles ont " obtenu les Cerfa remplis et

les certificats de concordance ", se félicite M. Lévy.

A l'inverse, cette étape a eu lieu presque à froid dans le restaurant parisien dont Mikaëla Liaroutsos est la gérante et la chef. Fin 2016, elle engage un commis plongeur de 24 ans, arrivé du Sénégal cinq ans auparavant. Il fait un -essai, concluant, et est embauché en contrat à durée indéterminée en janvier 2017. En avril, le jeune homme lui explique qu'il est sous alias. " *Il m'a demandé, poursuit-elle, de l'aider à regulariser sa situation. Je me suis sentie trahie.* " Elle lui demande de ne pas venir durant quelques jours, le temps de réfléchir. En partant, il lui remet un numéro de téléphone. C'est celui de la responsable cégeétiste Maryline Poulain. " *Elle m'a expliqué que je n'étais pas la seule dans ce cas et ce que je pouvais faire.* "

La patronne a fait les démarches. Son employé est revenu. Il a obtenu son titre de séjour à l'automne 2017. " *En tant qu'employeur, on n'est pas du tout informé de l'existence de ces procédures, déplore Mme Liaroutsos. On nous dit qu'on risque la prison, pas qu'on peut aider. Moi, je suis très contente de l'avoir fait.* "

Francine Aizicovici

© Le Monde

◀ **article précédent**

Ce que cache la bataille des " offres...

article suivant ▶

-- 8,93 %