

FRANCHISE : METTRE FIN A L'HYPOCRISIE SOCIALE

Par Guillaume Duval et Thomas Meilhand

Le 11 décembre 2014

Les partenaires sociaux discutent actuellement des seuils sociaux et des modes de représentation des salariés dans les entreprises. Il existe cependant un angle mort dans ces discussions : elles ne tiennent pas compte des nouvelles formes d'organisations des entreprises, et en particulier de la constitution de réseaux de franchisés.

Synthèse

Ceux-ci sont formés d'entreprises en théorie totalement indépendantes alors qu'en réalité ces réseaux fonctionnent à bien des égards comme des entreprises classiques. Malgré leur poids croissant dans l'économie du pays, ces réseaux de franchisés n'ont obtenu à ce jour aucune reconnaissance dans le droit. Et en particulier dans le droit social sur le plan de la représentation des salariés.

C'est à cette lacune que s'adressent les recommandations formulées par cette note, qui propose pour ces réseaux des formes spécifiques adaptées de représentation de ces salariés

LA FRANCHISE, UN SYSTEME EN EXPANSION RAPIDE

Qu'est-ce qu'une franchise ? C'est l'accord par lequel une entreprise concède le droit à une autre d'utiliser sa marque et/ou de distribuer ses produits contre rétribution. Quasi-uniquement implanté dans le secteur des services, ce système a les faveurs de beaucoup de marques prestigieuses et connaît un développement rapide : McDonald's, Celio, Feu Vert, Ibis... constituent quelques exemples connus de ce mode d'organisation d'un réseau d'entreprises. Celui-ci est le plus souvent hybride, le franchiseur possédant un certain nombre de points de vente gérés directement par l'entreprise à côté du réseau de franchisés.

Sur les dix dernières années, le développement des franchises a été impressionnant : entre 2003 et 2013, le nombre de franchiseurs a augmenté de 125% et celui des magasins en franchise de 87% pour atteindre plus de 65 000 points de ventes, qui emploient plus de 300 000 salariés.

Pourquoi un tel dynamisme ? En France, franchisés et franchiseurs sont juridiquement totalement indépendants l'un de l'autre. Aucune disposition spécifique ne s'applique à cette relation, purement contractuelle. Pour sa structure juridique, le franchisé peut donc piocher dans toute la gamme du droit français des sociétés : SA, SARL, SAS, etc. La franchise est aussi avantageuse pour le franchiseur : il met à disposition du franchisé un ou des produits et sa marque, et celui-ci assume l'ensemble des risques financiers de l'entreprise concernant la rentabilité de l'opération, mais aussi le recrutement des salariés. Le franchisé peut s'y retrouver, car ce système lui permet de se lancer comme indépendant tout en bénéficiant des produits et de la visibilité d'une marque connue moyennant une avance de fonds limitée. Le consommateur y trouve aussi son compte avec une marque aux produits et services standardisés et à la qualité contrôlée. En revanche, les salariés des franchisés sont les grands perdants de l'affaire : ils sont coupés de tout lien juridique, tant avec les autres franchisés qu'avec le franchiseur.

Et cela bien qu'ils appartiennent en réalité à un réseau très intégré sur le plan de son fonctionnement économique et social : les produits et services vendus sont fixés contractuellement, de même que les équipements et services fournis, et souvent jusqu'aux horaires d'ouverture et aux tenues des employés. Un tel niveau de contrainte, justifié par le « respect de l'image de la marque » constitue donc de facto une étroite subordination du franchisé et de ses salariés au franchiseur. Mais cette contrainte ne s'exerce qu'à sens unique, et le franchiseur n'a en particulier aucun compte à rendre aux salariés des franchisés.

DERESPONSABILISATION ET DUMPING SOCIAL

Ainsi, les employés des franchisés font, de fait, partie d'un groupe, souvent de taille conséquente. Mais la réalité de leur situation professionnelle est celle de salariés de très petites entreprises.

Cela pose problème à plusieurs titres. Tout d'abord, en termes de progression professionnelle, les salariés des franchisés ne bénéficient que de perspectives très limitées au sein de leur entreprise. Avec une moyenne de 5,3 salariés par établissement, les possibilités de promotions internes sont en effet très réduites. Ce qui explique d'ailleurs le fait qu'un grand nombre de franchisés soient eux-mêmes d'anciens salariés de ces mêmes franchisés pour qui c'est le seul moyen de progresser professionnellement dans le groupe. A contrario l'intégration à un grand groupe ouvre nettement plus de possibilités de trajectoires professionnelles ascendantes au sein de l'entreprise.

De même, dans le cas où un magasin franchisé périclité, avec suppressions de postes à la clef, l'obligation de reclassement, qui incombe à tout employeur procédant à des suppressions de postes se révèle chimérique dans un établissement ne comptant qu'une poignée de salariés. Alors que si elle s'étendait à l'ensemble du réseau franchisé, la situation serait sensiblement différente. Mais là aussi, le système français dégage le franchiseur de toute responsabilité en cas de faillite d'un magasin franchisé.

Mais c'est en termes de dialogue social (et de ses bénéfices pour les salariés) que l'injustice est la plus criante. Les fameux « seuils sociaux » fixent un effectif salarié à partir duquel l'employeur est tenu de se conformer à un certain nombre de droit sociaux pour les salariés. Le premier de ces seuils est fixé à 11 salariés, bien au-dessus de l'effectif moyen d'un établissement franchisé (5,3 salariés). D'autres seuils plus décisifs se déclenchent encore au dessus de cet effectif. Directement salariés

par le franchiseur, les salariés du franchisé auraient des représentants du personnel, un plan de formation, une négociation annuelle obligatoire, les élus du personnel disposeraient de moyens et de temps pour exercer leurs missions, etc. Plus globalement, les salariés seraient inclus au sein d'une grande entreprise, avec ce que cela suppose de « grain à moudre » dans les négociations sur les salaires, l'emploi, la formation, les conditions de travail, etc.

Ces quelques exemples, non-limitatifs, montrent à quel point cette organisation dépouille les salariés des franchisés de leurs droits sociaux alors qu'ils sont déjà souvent confrontés à la précarité, au temps partiel subi...

La situation évolue aux Etats Unis

La France n'est pas seule à être confrontée à ce problème. Aux Etats-Unis, le poids des franchisés dans le secteur des services est plus important encore. Comme en France, le système délie le franchiseur de toute responsabilité à l'égard de ses franchisés. De plus, dans un pays où l'installation d'un syndicat dans une entreprise doit obtenir l'aval de plus de 50% des salariés de l'entreprise, le système de franchise est un frein très efficace à la syndicalisation des salariés : quand bien même les organisations syndicales arriveraient à obtenir le vote majoritaire des salariés d'un franchisé, cette décision n'aurait aucune conséquence chez les autres franchisés. En morcelant l'entreprise, on rend donc la syndicalisation à peu près impossible, avec ce que cela implique aux Etats Unis sur l'accès à la couverture santé, les salaires, etc.

De récentes décisions de justice battent cependant en brèche cet état de fait. Plusieurs franchiseurs, dont le très emblématique McDonald's ont en effet été condamnés par différentes juridictions d'Etats. Ces condamnations font suite à des plaintes de franchisés ou de leurs salariés qui attaquaient leur franchiseurs, arguant que leurs conditions de travail faisaient d'eux de fait, des salariés, et leurs ouvraient donc les droits attachés à ce statut (et notamment l'assurance-chômage). Les juges ont effectivement retenu cet argument. FedEx a ainsi été contraint de reconnaître à ses franchisés la qualité de salariés. Mc Donald's, quant à lui, s'est vu en particulier imposer par le National Labor Relations Board (NLRB), qui joue à la fois le rôle de tribunal des prudhommes et celui d'inspection du travail, le statut d'employeur conjoint (joint employer) des salariés de ses franchisés dans plusieurs affaires portées devant cette instance. Ces décisions ont certes encore un impact limité, elles illustrent cependant à quel point le statu quo est intenable en la matière même dans un pays où les droits des salariés sont aussi peu protégés qu'aux Etats Unis.

UN MODELE SOUPLE DE REPRESENTATION DES SALARIES POUR LES RESEAUX DE FRANCHISES.

On observe actuellement un délitement de grands groupes de services qui se fractionnent en une multitude de franchisés. L'objectif de ce fractionnement est clairement de permettre des économies sur la masse salariale, principalement en « sortant » les salariés des franchisés de l'accord d'entreprise du franchiseur (fusse par le biais d'un accord de maintien transitoire des droits, comme dans le cas d'Accor). Mais on observe également un mouvement inverse – centripète - à l'intérieur des réseaux de franchisés. Avec un contrôle renforcé des franchisés par le franchiseur, en termes de

qualité du service, d'intégration dans une stratégie commune, de campagnes publicitaires uniques, etc. Mais aussi avec l'apparition d'associations de franchisés qui formalisent ainsi le lien qui les unit dans un même réseau. Ces associations peuvent regrouper les seuls franchisés, dans le but de peser face au franchiseur, ou l'ensemble des franchisés ainsi que le franchiseur, dans une optique plus coopérative. Dans les deux cas, ces associations constituent, volens nolens, une entité plus intégrée et solidaire, qui formalise la réalité économique – le franchiseur et ses franchisés constituent un seul ensemble – tout en rééquilibrant les rapports de forces en son sein. Bénéfique pour les franchisés, ces associations ne garantissent cependant nullement une amélioration de la condition des salariés.

Il reste donc nécessaire de doter les réseaux de franchise d'un statut juridique propre, formalisant l'existence d'un réseau d'intérêts communs. Ce statut doit répondre à deux obligations : préserver le dynamisme économique des franchises tout en préservant les droits sociaux des salariés. C'est pourquoi, si le système actuel doit être profondément remis en cause, il n'est pas non plus souhaitable d'imposer aux réseaux de franchises exactement les mêmes obligations que celles qui pèsent sur une grande entreprise intégrée.

Quels sont les principaux objectifs en termes de dialogue social dans ces réseaux ? Permettre la représentation des salariés au niveau de l'ensemble du réseau, et à celui du collectif de travail. En raison de la petite taille moyenne des établissements franchisés et de la faiblesse de la syndicalisation en leur sein, une représentation au niveau de chaque franchisé n'est ni possible ni souhaitable. Mais ceux-ci devraient être regroupés sur une base territoriale adéquate, à négocier au sein de chaque réseau, pour être dotés d'une instance représentative du personnel unique, faisant fonction de délégués du personnel, de comité d'entreprise et de CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)¹.

Au niveau de l'ensemble du réseau serait formé un Comité de groupe pour le réseau de franchisés, bénéficiant des mêmes droits, en terme notamment d'expertise et d'informations économiques, que les comités de groupe classiques. Le réseau national, se verrait également doté de délégués syndicaux qui auraient les mêmes droits que ceux des entreprises intégrées, et notamment celui de mener une négociation salariale annuelle obligatoire.

Ce double système, appuyé sur des négociations locales et globales, permettrait d'inscrire les salariés dans un réseau national tout en prenant en compte les spécificités locales de leur situation. Un tel système ferait donc du franchiseur l'employeur conjoint des salariés des franchisés sur un certain nombre de plans, en particulier en matière de formation, d'épargne salariale ou encore d'obligations de reclassement en cas de difficultés économiques. Une telle évolution recentrerait la franchise sur ses aspects vertueux : permettre le développement accéléré d'une entreprise et de sa marque, selon un modèle plus souple et réactif, sans que cela se traduise pour autant par une dégradation des conditions d'emploi des salariés.

¹ Cette structuration s'inscrit dans le modèle d'organisation des instances représentatives du personnel proposé par Terra Nova : voir « Le dialogue social au seuil d'un renouveau », Note Terra Nova, 25 septembre 2014 <http://www.tnova.fr/note/le-dialogue-social-au-seuil-d-un-renouveau>