

CARREFOUR PROXIMITE

LOCATION GERANCE : LA FACE CACHEE

Etre confronté à un projet de mise en location gérance, c'est entendre beaucoup d'affirmations prometteuses : « le maintien de l'emploi est assuré... », « les résultats économiques seront meilleurs... », « les avantages des salariés seront maintenus quinze mois au minimum... ». Qu'en est-il réellement ?

Suite au rachat des magasins DIA, la direction de CARREFOUR proximité n'avait pas vraiment caché sa préférence pour un mode d'exploitation en location gérance notamment pour ses nouveaux magasins parisiens. Ainsi, après une phase laborieuse de transformation en majorité sous enseigne CARREFOUR CITY, la direction s'est mise en quête de candidats repreneurs.

Hélas, comme les élus FO le craignaient, la réalité des premières mises en location gérance a très vite confirmé un moins disant social pour les salariés concernés.

Paiement en retard des salaires, amplitudes horaires non respectées, non affiliation à la mutuelle de la branche, signature d'avenants remettant en cause les acquis, travail du dimanche, pressions à la démission sont quelques exemples des difficultés rencontrées au quotidien par les salariés. D'un point de vue strictement économique, la mise en location gérance n'est même pas la réussite annoncée, certains magasins étant « contraints » de revenir temporairement dans le réseau intégré devant leurs gestions inefficaces.

Très clairement, la location gérance est un moyen à peine caché de s'affranchir d'une gestion du personnel apparaissant contraignante en transférant cette responsabilité à un repreneur trop souvent inexpérimenté et peu enclin à pérenniser les emplois.

Parallèlement, à titre de conséquence induite, la mise en location gérance des magasins fragilise d'évidence la représentation des salariés au sein du parc restant de magasins intégrés par l'atteinte des seuils privatifs de certaines désignations (délégués syndicaux).

En outre, les fonctions support dédiés à l'accompagnement des magasins intégrés se retrouvent de fait à la merci de très probables « rationalisations » qui ne seront pas sans conséquences sur l'emploi.

Dès lors, la vigilance se doit d'être double. Lors des consultations tout d'abord en refusant d'entendre un discours optimiste et formaté, en procédant à une analyse rigoureuse des situations et notamment en militant activement pour l'instauration d'une clause sociale dans les contrats de location gérance. Dans l'accompagnement des travailleurs devenus « isolés » ensuite, en maintenant leurs adhésions au syndicat FO de sorte de les informer très régulièrement sur leurs droits et de les conseiller juridiquement.

C'est ce double défi que relève les élus FO CPF PROXI à la faveur d'une perspective d'avenir durable quant au maintien de l'emploi et au respect des conditions de travail.

Bruno BIGUET

Délégué du personnel FO chez CPF

PROXI

L'article L. 1224-1 du Code du travail dispose en matière de transfert d'entreprise que : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. » .