

Des contrats hors la loi *Devenir franchisé, ou plutôt salarié déguisé ?*



Dans certains contrats, le franchisé n'a plus aucune liberté. Une dérive, qualifiée de «salarier déguisé», qui est de plus en plus souvent condamnée par les tribunaux.

C'est en été 1995 qu'Olivier Aubresse et son épouse découvrent une annonce leur proposant de «devenir indépendants». Une offre d'autant plus tentante qu'elle émane du groupe Accor, l'un des leaders mondiaux de l'hôtellerie en franchise. Ils prennent contact avec les annonceurs qui leur proposent de gérer, en couple, un hôtel économique Formule 1, sans droits d'entrée à payer. Leur aventure commence par une formation de sept semaines dans un autre établissement du groupe. Les frais sont pris en charge par Accor, à l'exception des repas qui leur seront remboursés d'une façon originale : c'est Accor qui leur remet les 7 500 euros nécessaires à la création de leur SARL dont l'objet sociale est de gérer un hôtel de la chaîne, alors qu'Olivier Aubresse est le gérant de cette SARL.

Peu à peu, les Aubresse prennent

conscience que la réalité est assez différente de ce qu'on leur a fait miroiter. «*Les journées de travail étaient interminables. Nous nous levions à cinq heures du matin et nous terminions à vingt-deux heures, sept jours sur sept. Notre contrat nous interdisait de laisser l'hôtel sans quelqu'un pour le surveiller, de sorte que nous ne pouvions jamais nous déplacer ensemble. Il aurait fallu engager du personnel, nous n'en avions pas les moyens. Au niveau de la gestion, nous n'avions pas la moindre autonomie. Les plus infimes détails étaient fixés par Accor. Par exemple, le poids de la part de beurre que nous devions servir aux clients au petit-déjeuner était précisé dans une circulaire.*» Les revenus ne sont pas non plus ceux escomptés par le couple, surtout pour des horaires de travail aussi longs. «*On nous versait une commission de 20,5 % sur les recettes, ce qui nous laissait à peine 900 euros par mois par personne.*»

Une situation et un manque de liberté qui peuvent surprendre lorsque l'on sait que tout franchisé reste un indépendant... Le problème porte un nom : le salariat déguisé. La formule a l'apparence de la franchise. Elle en a le goût, du moins au début. Mais la réalité est différente. Plusieurs entreprises ont en effet mis au point des formules proches de la franchise mais qui, en fait, leur permettent d'imposer à leurs partenaires des conditions strictes que refuseraient d'ailleurs bon nombre de salariés. Et ceci sans leur reconnaître les droits prévus par la loi. Ces situations sont aujourd'hui sanctionnées par la justice et aboutissent à la condamnation de ces réseaux ainsi qu'à la requalification des contrats de franchise en véritables contrats de travail.

Des stages de motivation évoquant des sectes

Comment des personnes souhaitant devenir franchisées se laissent-elles entraîner dans cette situation ? Pourquoi les Aubresse ont-ils tenu près de cinq ans chez Accor ? *«Au début, on espérait que nos conditions et nos revenus allaient s'améliorer. De plus, notre "franchiseur" organisait régulièrement des stages de "remotivation" qui évoquaient un peu le fonctionnement des sectes. On nous regonflait à coups de grands discours, et nous nous y laissions prendre. Il y avait enfin une autre raison, c'est que Accor nous fournissait en quelque sorte le gîte et le couvert. En cas de départ, nous n'avions nulle part où aller...»*

C'est après avoir été «muté» dans un autre établissement de la chaîne, dans la banlieue de Lille, que le couple va craquer. *«Non seulement les conditions de travail étaient toujours aussi pénibles et les revenus aussi bas, mais c'était un secteur à risques. Après avoir été victime de plusieurs agressions, j'ai décidé que ça ne pouvait plus durer.»* Olivier et son épouse vont donc attaquer Accor devant les prud'hommes, car ils estiment avoir été en réalité des «salariés déguisés», ce que les tribunaux vont confirmer. Pour obtenir justice, ils vont devoir entamer un véritable marathon judiciaire. Mais les Aubresse ne se sont pas lancés seuls dans cette bagarre : 32 gérants et cogérants de

Des conditions de travail que des salariés «classiques» refuseraient

SARL d'hôtels Formule 1 ont saisi le conseil des prud'hommes d'Évry (lieu du siège d'Accor) et ont constitué une association de défense baptisée «Désaccor»... Accor plaide que seul le tribunal de commerce serait compétent, car il s'agirait d'un litige «entre deux sociétés» qui auraient signé un contrat de franchise, alors que les anciens gérants demandent à être reconnus comme des salariés. Après bien des péripéties, un arrêt d'appel important a été rendu le 28 décembre 2000. Balayant les arguments d'Accor, la cour reconnaît aux Aubresse et à leurs collègues le statut de salariés. Ils ne sont pour-

tant pas au bout de leurs peines, car Accor refuse de payer le montant des indemnités fixées par la cour ! Les plaignants en ont été réduits à demander que les comptes bancaires du géant de l'hôtellerie soient bloqués... Nous en sommes là au moment où nous écrivons. En attendant leurs indemnités, Olivier Aubresse et sa femme tiennent aujourd'hui une petite épicerie.

«Cette lenteur de la justice est bien évidemment une des armes des promoteurs des formules de ce genre pour décourager leurs victimes, explique Cyril Ravassart, avocat des Aubresse et de plusieurs autres gérants. Car Accor n'est pas la seule enseigne hôtelière à utiliser ce procédé...» Réticents à payer, les patrons d'Accor n'en sont pas moins en train de revoir leur copie, de façon à être en règle avec la loi. *«Je n'ai pas eu le nouveau contrat entre les mains, dit Cyril Ravassart. Mais une chose est certaine : Accor ne pourra pas se contenter de subtilités juridiques, car les juges savent déjouer ces astuces et jugent ces affaires sur le fond.»* (Voir encadré ci-contre).

Une amende de 22 800 euros à régler

L'hôtellerie n'est pas le seul secteur où se pratique ainsi le salariat déguisé. Sur le marché des petits transporteurs, le groupe France Acheminement s'en est fait une véritable spécialité depuis des années. Le système est simple, il ressemble à celui d'Accor, mais il est plus coûteux au départ puisque le franchisé doit acheter son véhicule de livraison et ▶▶▶

JURISPRUDENCE

Des pratiques condamnées

Au-delà du contenu des contrats souvent habilement ficelés, les tribunaux s'efforcent d'établir la réalité des relations qui existent entre le «franchiseur» et le «franchisé». Ainsi, dans l'un des arrêts rendus le 4 décembre 2001 (n° 99-41.265) concernant France Acheminement, la Cour de cassation a estimé que «les dispositions du Code du travail (...) sont applicables aux personnes dont la profession consiste essentiellement à recueillir les commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter pour le compte d'une seule entreprise (...), lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise



La Cour de cassation requiert les contrats.

et aux conditions et prix fixés par elle». Le droit du travail (article L 781 - 1,2) englobe dans cette définition «la vente des marchandises». Enfin, un arrêt plus ancien (Cour de cass. 17 avril 1991) précisait déjà que «l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions dans lesquelles est exercée l'activité». La loi est donc aussi claire que précise mais il n'est pas facile de la faire appliquer.

Des contrats de franchise bâtis pour éviter l'embauche de salariés

▶▶▶ un appareil d'étiquetage, soit un investissement de l'ordre de 15 000 euros. Et, là encore, le franchisé n'a pas la moindre autonomie : les factures sont établies et encaissées par France Acheminement, qui reverse une commission à son «partenaire», après avoir déduit les royalties et divers frais. Résultat : le franchisé de France Acheminement travaille de très longues journées pour des résultats généralement assez maigres. De nombreux franchisés de ce réseau ont ainsi engagé une action en justice, tel Stéphane Morat (voir encadré ci-dessous). Un combat qui promet d'être long face à ce réseau qui compte près de 900 points de distribution et vient même de lancer une nouvelle enseigne, Viatime, fonctionnant selon un système proche de France Acheminement... Le vent est pourtant en

train de tourner. Le 4 décembre 2001, la chambre sociale de la Cour de cassation rendait définitifs trois arrêts requalifiant des contrats de franchise de France Acheminement en contrats de travail. Le 27 novembre 2001, la même société était condamnée, au pénal, à une amende de 22 800 euros par la Cour de cassation, pour délit de «travail dissimulé». La multiplication de ces jugements semble avoir ébranlé le franchiseur. «Nous allons modifier notre contrat pour donner davantage d'autonomie à nos franchisés, précise Noël Platet, patron de cette enseigne. Désormais, ils gèreront de façon indépendante aussi bien leur facturation que leurs charges et l'organisation de leur travail, de façon à ce que nous soyons en mesure d'apporter la preuve de leur indépendance.» Affaire à suivre...

Des formules hybrides

Le système mis en place par DRB, département de téléphonie mobile du groupe Bouygues, est lui aussi contesté par certains. Le «manager» investit 7 500 euros pour créer une SARL, gérant une boutique dont DRB reste propriétaire. La politique de prix et de promotion est entièrement fixée par DRB. La seule marge de manœuvre du manager est de gérer le personnel et de fixer sa propre rémunération, en fonction des résultats de la SARL qui vit des commissions versées par DRB sur les ventes d'abonnements et de matériels. Un système qui n'a fait naître aucune contestation... jusqu'au retournement du marché de la téléphonie. Dès lors, DRB réduit les marges des managers et, surtout, les marges de renouvellement d'abonnements sont quatre fois inférieures à celles des premiers abonnements. Les revenus des managers s'effondrent. Une dizaine d'entre eux lancent alors des actions en justice à l'encontre de DRB. Les managers ne plaident pourtant pas le salariat déguisé mais le non-respect du contrat. «Nous pourrions parfaitement nous battre sur le même terrain que les gérants d'Accor, dit leur avocat Olivier Gast, mais c'est un choix tactique.»

Moralité, face à la multiplication de ces contrats de franchise, la plus grande prudence s'impose. ■

Gérard Delteil