

Action en justice (1/2)

Location-gérance : la CFDT décide de porter plainte pour non respect de l'accord du 4 juillet 2018 !



vaille depuis plusieurs mois sur ces projets de cessions et que la décision de Carrefour est prise !

L'accord de suivi sur la location-gérance et la franchise signé le 4 juillet 2018, prévoit à l'article

2 que l'instance créée par l'accord « est informée préalablement et régulièrement des projets de mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés ainsi que des arguments ayant conduit à envisager cette solution. Cette information peut donner lieu à des échanges et, le cas échéant à des propositions alternatives de la part des membres de l'instance paritaire;»

Ces dispositions ne sont pas respectées. C'est pourquoi la CFDT a décidé de poursuivre Carrefour en justice afin d'obtenir la réelle mise en œuvre de l'accord.

Malgré les lourdes conséquences sociales pour les salariés, Carrefour ne joue pas la transparence et ne donne pas la possibilité de proposer des solutions alternatives et de les tester !

Le 19 février, la direction a annoncé que près de 1 500 salariés allaient être concernés par le passage de leur magasin en location-gérance !

Dans un premier temps Carrefour a déclaré que cela concernait **5 hypermarchés** et **21 supermarchés**.

Selon la direction, ils passeraient en location-gérance au cours du 1er semestre, cela dépendra de la finalisation des négociations avec les repreneurs qui se sont positionnés sur les magasins (à noter que la direction n'a pas communiqué le nom de ces repreneurs). **Cela veut donc dire que d'autres hypermarchés et supermarchés seront annoncés avant la fin d'année !!!**

Comme d'habitude, les représentants du personnel et les salariés apprennent cette nouvelle alors que l'entreprise tra-

Près de 1 500 salariés concernés !

5 Hypermarchés :

Mont de Marsan, La Roche Sur Yon, Paimpol, Chalon Nord, Sens Voulx

21 Supermarchés :

IDF : Ecuelles, Crepy, Conflans, Elancourt

Nord et Est : Vendin les Béthune, Feuquières

Centre : St Florent, Dadonville, Bourges Cap Nord

Sud-Est : Marseille St Barnabé, Le Tignet, Montpellier Croix d'Argent, Marseille Belle de mai

Rhône-Alpes : Chevigny, Lorette, Chassieu

Ouest : Etables, St André de l'Eure



Action en justice (2/2)

Location-gérance : la CFDT décide de porter plainte pour non respect de l'accord du 4 juillet 2018 !

Quant à l'argumentation économique qui doit avoir lieu lors de l'annonce en location-gérance des magasins, elle n'est clairement pas au rendez-vous !

Pour preuve les hypermarchés annoncés n'étaient pas dans la cartographie des magasins en difficulté établie par l'expert du CCE en 2017 !

La réalité, c'est donc que l'entreprise passe en LG un magasin... **quand elle a un repreneur ! C'est là, le principal critère de déclenchement.**

Quant à la responsabilité de Carrefour envers ses anciens salariés, le bilan effectué après le passage des précédents magasins en location-gérance montre une baisse parfois très importante des effectifs et une réduction des avantages sociaux (qui ne sont pas maintenus par les repreneurs) !

Quels moyens l'entreprise met-elle en œuvre pour s'assurer que les conditions de travail et la législation sociale sont bien respectés chez les locataires à qui elle cède la gestion de ces magasins (sous enseigne Carrefour)?!

Là encore, pour la CFDT le compte n'y est pas !



L'entreprise doit exercer son devoir de vigilance.

Maintenant que va-t-il se passer pour les salariés ?

Lors du passage en location-gérance, le contrat de travail du salarié est transféré dans la nouvelle entreprise, **mais la convention collective de branche** (commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire) devient la base, puisque les accords d'entreprise Carrefour prennent fin au bout de 15 mois !

Si le nouvel employeur négocie un accord de substitution, il s'applique, sinon **une garantie de rémunération annuelle est mise en place** (attention cette garantie ne préserve pas tous les avantages en vigueur chez Carrefour). **A noter, que la CFDT a négocié l'année dernière un accord** (appelé « clause sociale ») qui permet de maintenir un certain nombre d'avantages après la cession du magasin :

- Le repreneur doit créer son propre plan d'épargne groupe et un PERCO (retraite).
- Il doit mettre en place une mutuelle aussi favorable que l'APGIS ainsi qu'une prévoyance.
- Les titres restaurant sont maintenus dans les mêmes conditions.
- La remise sur achat est maintenue à hauteur de 10%.

D'autre part, les salariés peuvent demander une mutation au sein d'un magasin intégré du groupe (il faut avoir 5 ans d'ancienneté).

La CFDT a demandé une amélioration de l'accord « clause sociale » mais la direction a refusé !

Bien sûr, la CFDT accompagnera toute action souhaitée par les salariés et les militants des magasins concernés.