



Cfdt:

SYNTEF-CFDT

Syndicat National Travail Emploi Formation

McDonald's : L'entreprise éparpillée façon puzzle



Paris, le 5 juillet 2017.

McDonald's, vous connaissez ? La question peut surprendre.

Et pourtant derrière ce nom mondialement connu se cache non pas une, mais une foultitude de personnalités, et pas toutes rassurantes. McDonald's serait-il schizo ?

Il y a d'abord l'apparence, fort sympathique au demeurant, celle du restaurant tenu par une joyeuse bande de copains, habillés de couleurs riantes et distribuant, quasi gratuitement, de copieux hamburgers sous l'œil riant lui aussi du clown Ron.

Il y a aussi, c'est déjà moins vendeur, l'enquête en cours du Parquet national financier pour « blanchiment de fraude fiscale ».

Il y a ces salariés payés au smic et qui le resteront. Comme dit l'autre, c'est jamais bon de permettre au petit personnel de rêver.

Il y a enfin ses actionnaires invisibles. Ils ont fait le choix de franchiser 80% des 1400 restaurants français. **Bien pratique pour contourner les seuils sociaux** comme le rappelle le collectif « McDo passe à la caisse ! »*.

Bien pratique aussi pour ne jamais distribuer chaque année plus de 40 millions d'euros de prime de participation aux résultats.

Cette fraude à la participation, au-delà du préjudice matériel pour les salariés, est tout un symbole, car elle est la négation de cette belle idée d'un droit du salarié sur la valeur de...l'entreprise. Idée gaullienne, idée toujours nouvelle bien qu'elle remonte à un temps que les moins de 20 ans ne peuvent pas connaître (pour les férus d'histoire juridique, voir l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises).

Oui, McDo a plusieurs visages, McDo s'ingénie à brouiller les pistes, et les questions les plus simples, lorsqu'on les lui applique, prennent l'allure de casse-tête chinois.

Comme par exemple : **Mc Do, est-ce une entreprise ?**

A quoi les plus éclairés ou soi-disant éclairés répondront : non, c'est un réseau de franchisés. Oui certes, mais ça ne répond pas à la question.

Il faut dire que le code du travail ne nous aide pas trop car l'entreprise n'y fait tout simplement pas l'objet d'une quelconque définition.

Là aussi, ça peut surprendre : l'entreprise n'est-elle pas une notion juridique essentielle, son existence ne conditionne-t-elle pas l'exercice de droits fondamentaux, à savoir la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel ? Si si...

Cette lacune de notre code n'a guère retenu l'attention de ceux qui font profession de le réécrire. Les Diafoirus ne sont pas morts et on connaît le principe de leur ordonnance : le code du travail est trop long, trop compliqué, trop ringard. Mais d'entreprise point.

Il n'y a guère que le Conseil Constitutionnel pour nous apporter une réponse en forme de fin de non-recevoir. Dans une décision du 4 août 2016, les neufs sages (parmi lesquels on peine à trouver un expert en droit du travail...) distinguent subtilement la « communauté d'intérêt », qui caractériserait les salariés des réseaux de franchise, de la « communauté de travail » qui seule identifie l'entreprise.**

Une réponse qui ne nous satisfait aucunement et nous paraît en total décalage avec le fonctionnement réel des établissements McDo ! Mais est-il bien raisonnable, en démocratie, de laisser la définition d'une notion aussi essentielle que celle de l'entreprise à des juges ?

Nous ne le pensons pas car *Selon que vous serez puissant ou misérable,
Les jugements de cour vous rendront blanc ou noir.*

Au total, que révèle cette « affaire McDonald's » qui n'a pas fini de défrayer la chronique ? Elle révèle qu'il est d'autant plus facile de frauder, au vu et au su de tous, lorsque le droit fait défaut, lorsque le politique reste inerte et ne sécurise pas les relations entre les acteurs, lorsqu'il adopte une posture toute shadokienne du genre lorsqu'il n'y a pas de solution c'est qu'il n'y a pas de problème.

Pour nous, il y a bien un problème et les solutions existent !

Première solution : L'entreprise doit recevoir une définition légale, c'est indispensable pour sécuriser l'espace de déploiement des instances représentatives du personnel et pour sécuriser le cadre de la négociation d'entreprise.

Deuxième solution : Une procédure efficace et équilibrée de reconnaissance de l'entreprise doit être mise en place. Employeurs et salariés ne sont pas placés dans une situation d'égalité relativement à la reconnaissance de l'entreprise : l'employeur, en fondant la personne morale, trace a priori le périmètre de l'entreprise. De plus les salariés et leurs syndicats ne disposent pas d'un véritable pouvoir a posteriori de discussion ou contestation de ce périmètre : chacun sait à quel point l'engagement des procédures d'UES est incertain (UES : Unité Economique et Sociale, voir article L.2322-4 du code du travail).

Oui, encore une fois, il s'agit bien de démocratie sociale, elle ne se mettra pas en place sans promouvoir et protéger l'égalité des parties et notamment dans les entreprises.



* Le Monde du 26 mai 2017, « McDonald's, un modèle de flexibilité... »

** <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2016/2016-736-dc/communiquede-presses.147743.html>