

## DELHAIZE, LE PASSAGE À LA FRANCHISE

ou quand la flexibilisation du monde du travail par le législateur ne suffit plus

Par Selma Lisein

Cela fait plusieurs années que les protections – que le droit du travail a pour mission de nous assurer, à nous travailleurs –, sont détricotées par la flexibilisation des conditions de travail.

Quand la généralisation des contrats de travail à temps partiel ne suffit plus, le feu vert à la prestation d'heures supplémentaires sans motif [1] a vu le jour, pour enfin créer des modes d'engagement précaires, tels que les flexijobs ou l'économie de plateforme (Uber, Deliveroo, etc.)

La douleur s'accroît quand cette hyper-flexibilisation nous est vendue comme pour répondre à une demande et un bien-être des travailleurs, afin qu'ils puissent concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Merci Monsieur le Législateur, c'est trop aimable ! Mais il y a une chose qui bloque cette aspiration à la libéralisation du droit du travail... Les commissions paritaires. Vous savez, ces organes de concertation sociale sectorielle ? Ces réunions regroupant des représentants d'employeurs et des représentants de travailleurs, exerçant des activités similaires afin de décider ensemble des règles adaptées au secteur du travail qui leur est spécifique. On y discute et y négocie des conditions salariales, des avantages extra-légaux, du temps de travail, des congés, etc.

Quand ça bloque, c'est assez simple, finalement, il suffit de changer de commission paritaire et de se tourner vers celle qui offre le plus de flexibilité possible.

On aurait donc du le voir venir à mille lieues... Et pourtant...

[1] Heures supplémentaires volontaires < Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (art. 4 et 7).



UNE BROCHURE SUR CE THÈME :

[Les flexi-jobs, allez hop!](#)  
[Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs !](#)

Quand la Direction de Delhaize a annoncé à ses travailleurs son intention de franchiser ses 128 magasins (oui, c'est le chiffre qu'on entend dans les médias, mais cela signifie, en réalité, qu'il s'agit de TOUS les magasins que Delhaize détient encore en propre), on a quand même été surpris.

D'autant qu'il n'y a aucune raison financière qui justifie cette décision. Delhaize reste rentable aujourd'hui : 87 milliards d'euros en 2022. La société qui regroupe Delhaize et d'autres enseignes (néerlandaises et américaines) a enregistré une croissance de plus de 15% de son chiffre d'affaires pour 2022 [2] [3]

Devons-nous nous poser la question du pourquoi ? On risque la lapalissade suivante : il s'agit des désirs de croissance, de bénéfices et de dividendes toujours plus grands [4]. Pour réaliser ces objectifs, la formule est banale : plus de flexibilité dans les conditions de travail et moins de cotisations sociales déboursées.

On l'a vu, la solution est de changer de commission paritaire. Et, pour ce faire, il suffit de vendre les magasins intégrés [5] à des indépendants, qui dépendront d'une autre commission paritaire, moins sécurisant pour les travailleurs. CQFD

Delhaize étant une chaîne de supermarchés, il dépend de la CP 202, Commerce de détail alimentaire. Cette commission paritaire regroupe les entreprises qui engagent plus de 20 travailleurs et qui ont au moins deux magasins.

Les magasins franchisés sont, quant à eux, souvent lié à la CP 202.01, Moyennes entreprises d'alimentation. Cette commission paritaire regroupe les entreprises qui engagent moins de 20 travailleurs et dont l'employeur n'est propriétaire que d'un seul magasin.

Concrètement cela signifie que les conditions de travail des salariés de Delhaize vont changer. Peut-être pas dans un premier temps, car les conditions de travail seront garanties pour les travailleurs aujourd'hui sous contrat. Mais sur le moyen terme, la protection de la CCT 32bis, qui organise le transfert conventionnel d'entreprise, va voir ses effets se résorber.

Cette convention collective de travail garantit le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur et offre une protection contre le licenciement.

Cela signifie que le repreneur (le franchisé) qui rachète un des magasins, est obligé de respecter le salaire, le temps de travail, les avantages, les congés, etc. des travailleurs engagés au moment du transfert du magasin.

Mais, d'une part, les anciennes conditions de travail ne s'appliqueront pas aux futurs travailleurs qui seront embauchés après la franchisation. Ces nouveaux travailleurs seront soumis aux nouvelles conditions de travail, prévues par la CP 202.01.

Et, d'autre part, lorsqu'il y aura suffisamment de nouveaux travailleurs aux nouvelles conditions de travail, l'employeur pourra dénoncer la CCT 32bis, en pointant la discrimination que l'application de cette CCT crée au sein de son équipe. Il obtiendra, au final, l'harmonisation des conditions de travail sur la CP 202.01, à laquelle il appartient.

Les conditions de travail dans les franchises sont clairement moins avantageuses que celles des magasins intégrés. En effet, il n'y a, en général, pas de délégation syndicale dans les petits magasins, le pouvoir de négociation dans la concertation sociale est donc fortement amoindri.

[2] Ahold Delhaize s'en sort bien mais continue de sabrer dans ses coûts », L. Van Driessche, Site de l'Echo, Lien URL : <https://www.lecho.be/entreprises/grande-distribution/ahold-delhaize-s-en-sort-bien-mais-continue-de-sabrer-dans-ses-couts/10447489.html>, 15 février 2023.

[3] En 2015, la société néerlandaise Ahold et la société belge Delhaize ont fusionné pour devenir Ahold-Delhaize Group. Ce holding montre rapidement son intention d'instaurer plus de flexibilité et de liberté dans les conditions de travail ainsi que plus de résilience aux niveaux des cotisations sociales et des investissements.

« Delhaize : retour sur l'histoire de la plus ancienne marque de supermarchés de Belgique », A. Lechien, Site RTBF, Lien URL : <https://www.rtf.be/article/delhaize-retour-sur-l-histoire-de-la-plus-ancienne-marque-de-supermarches-de-belgique-11164599>, 11 mars 2023.

[4] Mais quand on veut toujours plus, on risque de tout perdre. En effet, le marché des supermarchés est saturé. On trouve, aujourd'hui, un magasin à chaque rue, voire plusieurs magasins qui se font face. Tant que le législateur ne créera pas de balises pour limiter la concurrence - en n'autorisant pas plus de x magasins par m2, par exemple - un grand nombre de magasins franchisés continueront à faire faillite. On parle tantôt d'un commerce sur six en danger, tantôt d'un franchisé sur trois au bord de la faillite.

« 576 magasins risquent la faillite », D. Soerens, Site Gondola, Lien URL : <https://www.gondola.be/fr/news/576-magasins-risquent-la-faillite>, 20 mars 2023.

« Un franchisé sur trois au bord de la faillite : les dangers de ce modèle que Delhaize épouse à 100 % », V. Schmidt, site DHnet, Lien URL : <https://www.dhnet.be/actu/economie/2023/03/07/un-franchise-sur-trois-au-bord-de-la-faillite-les-dangers-de-ce-modele-que-delhaize-epouse-a-100-ASJVLO4M3FDRDIXH7WN4SXNUIE/>, 7 mars 2023.

[5] Magasin intégré : forme de commerce en réseau dans laquelle les structures et points de vente appartiennent tous juridiquement à la même société mère.

La flexibilité exigée des travailleurs est beaucoup moins cadenassée dans les franchises que dans les magasins intégrés. Au niveau des salaires, il y a des différences qui vont parfois jusqu'à 8 % de plus dans les chaînes.

Nous vous proposons un tableau comparatif d'une partie des conditions de travail de la CP 202 avec celles de la CP 202.01.

#### DISTINCTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DEUX COMMISSIONS PARITAIRES

	202	202.01
Temps plein	35 heures	36,5 heures
Temps de travail à répartir sur	5 jours sur la semaine	6 jours sur la semaine
Paiement des heures tardives ou dominicales	après 18h + 40% le samedi + 75%	<ul style="list-style-type: none"> <li>après 19h + 25% si entreprise de plus de 30 travailleurs,</li> <li>supplément de salaire (25%) pour le travail effectué trois dimanches supplémentaires</li> </ul>
Congés supplémentaires	1 jour par 5 années d'ancienneté	-
Maxima journaliers	9 heures	-
Minima journaliers	3 heures mais si au moins 5 ans d'ancienneté, 4 heures/jour	3 heures
Temps de travail à temps partiel	Réparti sur 4 jours (pour les régimes de moins de 25 heures)	Réparti sur 6 jours
Weekends libres	8 par année calendrier	-
Prime de licenciement	En cas de force majeure pour raison médicale	-
Primes	Plusieurs primes existent : prime de fin d'année, prime de Noël, prime annuelle de 5€ par mois presté, prime annuelle de 250€	Il existe une prime de fin d'année, conditionnée à une ancienneté de plus de 6 mois au 31 décembre de l'année concernée.
Prime syndicale	Oui	-
Éco-chèques	Oui (de 250€)	Oui de 250€
Chèques-repas	Souvent prévus dans les CCE	-
Frais de déplacement	Train	80% du prix de l'abonnement
	Vélo	0,24€/km
	Voiture	75% du prix de l'abonnement de train
Heures supplémentaires	Sursalaire à partir de la 36e heure	Sursalaire à partir de la 39e heure

**ENFIN, COMMENT POUVONS-NOUS AGIR, NOUS, EN TANT QUE CONSOMMATEURS, CLIENTS DE DELHAIZE ?**

Nous pouvons, bien entendu, nous joindre aux piquets de grève.

Nous pouvons également participer aux évènements que les grévistes organisent les weekends pour les rencontrer et discuter avec eux des enjeux de la franchisation.

Nous pouvons également signer la pétition qui les soutient : <https://www.leslignesbougent.org/petitions/delhaize-integre-11673/>.

Enfin, nous pouvons descendre dans la rue, le 17 avril 2023, pour soutenir les travailleurs du secteur des chaînes de grands magasins en Belgique et dénoncer le problème du recours à la franchise.

Pour finir :

**Nous remercions** les grévistes. Pour rappel, un gréviste n'est pas rémunéré par l'employeur [6] pour les jours de grève. Lorsqu'il décide de faire grève, c'est donc au détriment de son salaire qu'il se bat pour ses droits, et, par la même occasion, pour les droits de tous les travailleurs ! En effet, lorsqu'on touche aux droits d'un travailleur, on touche aux droits de tous les travailleurs. Et lorsqu'un travailleur se dit « Stop » à un employeur qui bafoue impunément ses droits, il lui montre qu'il résiste à l'injustice.

Les grévistes du Delhaize se battent aujourd'hui pour leurs droits, mais ils empêchent également les employeurs des autres marques de supermarchés de suivre la tendance. Les grévistes actuels mènent un combat pour tous les travailleurs des supermarchés, d'aujourd'hui et de demain.

**Nous soutenons** les grévistes. Un employeur n'est rien sans travailleurs. Il faut le lui rappeler ! La grève est un des moyens pour ce faire. Elle est un de nos derniers leviers pour refuser les injustices sociales. Il faut nous le rappeler ! Malheureusement, quand on entend parler de la grève dans les médias, c'est en général pour se plaindre des désagréments qu'elle cause au cours normal de notre organisation. La grève nous rappelle que nous sommes encore un collectif et qu'ensemble, nous avons encore du poids face aux décideurs.

[6] Les travailleurs grévistes n'ont pas droit à leur rémunération lorsqu'ils participent à la grève.

Toutefois, lorsque la grève est organisée par son syndicat, un gréviste peut recevoir une indemnité journalière de la part de son syndicat (40 € par jour), pour compenser, en partie, la perte de revenu. Mais il faut 1. que la grève soit organisée par un syndicat et 2. que le travailleur se soit affilié à ce syndicat. Enfin, il est important de savoir que pour rendre le droit de grève effectif, les droits sociaux des grévistes sont maintenus. Cela signifie que les jours durant lesquels les travailleur.se.s font la grève, sont assimilés à des jours de travail pour le calcul de leurs droits sociaux.