

Le franchisé, un «salarié» comme les autres ?



Indépendance de droit mais marges de manœuvre parfois inexistantes : lorsque l'entreprise est au plus mal, des entrepreneurs se tournent vers leur franchiseur pour faire valoir leurs droits de... salariés !

Rébellion chez Yves Rocher

La Chambre sociale de la Cour de cassation a requalifié un contrat de location gérance d'une boutique Yves Rocher en contrat de travail dans un arrêt du 8 février 2005 : prix, produits, agencement, relation clients... l'absence totale de liberté de la gérante n'a pas

échappé aux magistrats qui ont conclu que la dépendance était manifeste et que la requalification s'imposait. Une quinzaine de directrices de boutiques ont depuis attaqué le franchiseur en justice dans le but de faire reconnaître leur emploi comme salarié.

Lorsqu'une société va mal, le salarié bénéficie d'un certain nombre de garanties et c'est en général l'entrepreneur qui subit le manque à gagner. Un franchisé, dont les contraintes sont parfois si importantes qu'elles s'apparentent à celles d'un salarié, n'aurait-il pas droit aux mêmes avantages ? Plusieurs affaires ont donné lieu à une jurisprudence dans ce sens. La constitution d'une société ne suffit plus, en effet, à faire écran. La preuve de l'existence d'un lien de subordination fait tomber le contrat de franchise, requalifié en contrat de travail. Conséquence pour le franchiseur peu respectueux de l'indépendance de ses franchisés : des milliers d'euros d'arriérés de salaires à rembourser dont certains réseaux de télépho-

nie et d'hôtellerie, récemment condamnés, se seraient bien passés.

Des relations complexes

Le contrat de franchise, qui unit le franchiseur à un franchisé indépendant, permet à ce dernier, moyennant le paiement d'un droit d'entrée et de redevances, d'investir travail et argent dans la réitération d'un modèle commercial réussi. Le premier transfère son savoir-faire et le droit d'usage de l'enseigne ainsi qu'une assistance technique et commerciale. Le second s'engage en échange à exploiter son entreprise dans le respect du concept qui a fait le succès et l'identité de l'enseigne ou de la marque. La franchise repose donc sur une collaboration étroite entre des entreprises juridiquement et financièrement indépendantes ; sur



Quelles affaires sont à l'origine de

la demande croissante de requalification des contrats de franchise en contrats de travail ?

Les affaires de "requalification en contrat de travail" concement en réalité 2 hypothèses : la requalification en contrat de travail proprement dite et l'application du statut de gérant de succursale. De telles demandes ont été formulées de longue date, et l'impression d'augmentation émane du fait que, à des dates rapprochées entre elles, plusieurs distributeurs – dont des franchisés – ont été qualifiés soit de salariés, soit d'agents commerciaux, soit de gérants de succursale. Ce phénomène n'est donc propre ni à la franchise, ni à la requalification en contrat de travail, ni à l'année 2009.

Quelles sont les conditions à remplir pour que ces demandes soient justifiées ?

Les conditions diffèrent selon le fondement invoqué. S'agissant de la requalification proprement dite, le franchisé, en tant que commerçant, est présumé être indépendant. Il doit donc démontrer qu'il est soumis à un lien de subordination, c'est-à-dire qu'il exécute un travail sous l'autorité du franchiseur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de

sanctionner les manquements. La qualité de gérant de succursale correspond à plusieurs hypothèses dont l'une est susceptible d'être appliquée au franchisé qui démontre que sa profession consiste essentiellement à vendre des marchandises de toute nature qui lui sont fournies exclusivement ou presque exclusivement par le franchiseur, ou bien à recueillir les commandes ou à recevoir des marchandises à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte du franchiseur uniquement dans un local fourni ou agréé par le franchiseur, aux conditions et prix imposés par le franchiseur. La première condition est souvent remplie. La deuxième condition l'est presque systématiquement. La qualification de gérant de succursale dépend donc généralement de la dernière condition.

Quel est l'intérêt pour le franchisé de faire ainsi requalifier son contrat de franchise en contrat de travail ?

Le franchisé ayant obtenu une requalification proprement dite est un salarié. Il obtient donc, notamment, le rappel des salaires et des congés payés, le bénéfice du régime général de la Sécurité sociale et le remboursement du droit d'entrée. Le franchisé qualifié de gérant de



François-Luc Simon, du cabinet Simon Associés, avocat au barreau de Paris

succursale se voit appliquer la majeure partie du droit de travail (garantie de salaire minimum, indemnités de congés payés...). Il peut également obtenir le remboursement du droit d'entrée.

Quelles démarches juridiques entreprend le franchisé qui souhaite requalifier son contrat ?

Le franchisé agit dans ce cadre devant les juridictions prud'homales. Les conditions de succès de sa

demande sont cependant difficiles à remplir. Les obligations imposées au franchisé sont la plupart du temps légitimées par la nécessité de réitérer le concept, et ne suffisent ni à caractériser un lien de subordination ni à entraîner la qualification de gérant de succursale.

Comment les franchiseurs réagissent-ils ?

Les franchiseurs s'attachent à respecter l'indépendance du franchisé, dans la seule limite de ce qui est imposé par le concept franchisé, tant dans la rédaction du contrat que dans son application.



Contact

Simon Associés

e-mail : flsimon@simonassocies.com

www.simonassocies.com

l'association entre le savoir-faire d'un franchiseur et l'esprit entrepreneurial d'un franchisé. Mais dans les faits, cet équilibre qui lie en France plus de 1.000 franchiseurs à plus de 40.000 franchisés est fragile.

Les relations entre le tenant du concept et l'entrepreneur chargé de réitérer le modèle sont complexes. Au quotidien, le franchisé ressent les contraintes imposées par la tête de réseau sur son travail. D'un côté, l'obli-

gation de respect du concept est un gage de maintien de la réputation de l'enseigne. De l'autre, les engagements ne doivent pas limiter les marges de manœuvre dont bénéficie tout entrepreneur indépendant, comme



À savoir

Il y a un autre domaine dans lequel le contrat de franchise subit l'attraction du droit du travail : celui de la clause de non-concurrence post-contractuelle. Depuis 2002, la chambre sociale annule cette clause de non-concurrence dans le

cadre d'un contrat de travail lorsqu'elle ne prévoit pas de contrepartie financière au profit du salarié. Qu'en est-il de la franchise ? La Cour de cassation a récemment rejeté cette solution dans un arrêt du 24 novembre 2009, considérant que la

clause de non-concurrence en matière de franchise ne peut être annulée que si elle n'est pas limitée dans le temps et dans l'espace, et proportionnée aux intérêts légitimes du franchiseur au regard de l'objet du contrat.

une certaine liberté dans les horaires de travail ou celle de gérer ses comptes et son réapprovisionnement, par exemple. Lorsque la dépendance du franchisé à l'égard du franchiseur devient trop grande, la frontière entre le contrat de franchise et l'application du droit du travail s'estompe, générant des plaintes et des contentieux potentiels lorsque l'affaire ne connaît pas le succès escompté.

Ce que dit la loi

La requalification du contrat de franchise en contrat de travail régi par le droit du travail se justifie dans 2 situations. La première ? « Il faut prouver l'existence d'un lien de subordination entre le franchisé et le franchiseur, notamment si la grande majorité des décisions prises par l'entrepreneur est celle du franchiseur », explique maître Monique Ben Soussen, secrétaire générale du Centre d'information des franchisés (Cidef). Au terme de l'analyse des clauses du contrat et surtout de la manière dont il est exécuté en pratique, les juges caractérisent l'existence ou non d'un lien de subordination. Celui-ci se définit par le pouvoir de donner des ordres, d'en surveiller l'exécution et de sanctionner en cas de désobéissance. Pour faire valoir son droit, le franchisé doit saisir le conseil des prud'hommes. « Le problème est celui de réunir des preuves. Être capable, par exemple, de montrer que le franchiseur donne des consignes imposant des horaires », souligne l'avocate.

La seconde situation s'est élargie suite à une récente modification du Code du travail. Selon les articles L 7321-1 et L 7321-2 C, le droit du travail s'applique à la personne dont l'activité consiste essentiellement soit à vendre des marchandises fournies exclusivement par une seule entreprise, soit à recueillir les commandes ou à recevoir des

marchandises dans un local fourni ou agréé par cette entreprise, dont les conditions et les prix de vente sont imposés. Depuis le 21 janvier 2008, les deux conditions ne sont plus cumulatives, laissant une marge d'action plus grande aux franchisés désabusés. La constitution d'une société est donc loin d'être suffisante pour barrer la route à la requalification d'un contrat de franchise en contrat de travail, faisant planer sur certains franchiseurs peu respectueux de l'indépendance des franchisés une menace potentielle : le paiement de milliers d'euros d'arriérés de salaires aux entrepreneurs mécontents.

Un phénomène marginal

En pratique, les cas d'entrepreneurs ayant mené avec succès ce type de démarche judiciaire ne sont plus rares, mais essentiellement limités à certains grands secteurs dans lesquels le lien de subordination est prouvé. « Il y a eu pas mal de soucis avec la téléphonie, par exemple. Ce type d'activité a posé des problèmes car les franchisés n'ont aucune marge de manœuvre. Ils ne vendent que le produit du franchiseur (...). Il y a eu des décisions de requalification également pour les gérants d'hôtels. Des franchiseurs demandaient à leurs soi-disant franchisés de créer une société là où la situation s'apparentait beaucoup à du droit du travail : présence continue du gérant de la société dans l'entreprise, obligation de vivre sur place... Il n'y avait aucune liberté », souligne l'avocate Monique Ben Soussen.

C'est ainsi que, en octobre 2008, le gérant franchisé de 6 espaces SFR s'est vu reconnaître le statut de salarié par la cour d'appel de Paris. Celui-ci s'étant vu résilier son contrat de franchise par l'opérateur et dans l'obligation de déposer le bilan, il s'est appuyé sur l'article 7321-2 du Code du tra-

vail pour faire valoir son statut de salarié camouflé et les différents avantages liés tels que la remise de bulletins de paie pendant la durée du contrat de franchise et d'une attestation Assedic. La brèche est donc ouverte pour les franchisés de SFR mis à mal. Avant le célèbre opérateur, des requalifications de contrats de franchise en relations de travail sont intervenues en faveur de gérants de stations-service, de franchisés des centres Yves Rocher, des réseaux hôteliers, des gérants du réseau Bouygues Télécom...

L'intérêt pour le franchisé d'engager ce type de démarche est bien entendu celui d'un recours en cas d'échec de son affaire car, si celle-ci est florissante, il n'a aucun avantage à se faire reconnaître comme un salarié déguisé. « Si vous êtes salarié, vous avez le droit à un salaire minimum. Lorsque vous êtes commerçant et que vous ne gagnez rien, en vous faisant reconnaître comme salarié, vous pouvez demander ce salaire, vous avez le droit à des indemnités de licenciement... à plein de choses. C'est intéressant quand l'affaire ne marche pas du tout. Cela n'a aucun intérêt lorsque cela marche, même un peu », explique la secrétaire générale du Cidef. Les franchiseurs doivent-ils avoir peur ? Pas si l'on considère le nombre infime de décisions rendues comparé à celui des contrats de franchise passés dans l'Hexagone. « C'est une jurisprudence largement marginale qui, sur la masse des contrats de franchise, ne représente pas grand-chose. C'est intéressant d'un point de vue juridique, mais pas significatif au niveau économique », conclut maître Monique Ben Soussen. Il n'empêche que dans les secteurs comme l'hôtellerie, cette jurisprudence est en train de remettre en cause l'ensemble du modèle économique. Elle a également le mérite de pouvoir être agitée comme une menace face aux comportements abusifs de certains franchiseurs peu scrupuleux.

Hélène Lepelletier

Contact

Le Cidef

Centre d'information des franchisés

9, rue Scribe

75009 Paris

Tél.: 01.40.54.70.70

e-mail : contact@lecidéf.fr

www.lecidéf.fr