



Pas de congés pour nous !

Carrefour à la recherche du chiffre d'affaire perdu, suite aux erreurs de stratégie faites par ses dirigeants, entend retrouver ses parts de marché

Bravo !

Mais pas au détriment de la vie de ses salariés.

Nuit, super nocturne, jours fériés, dimanche, remise en cause de la RTT, baisse du pouvoir d'achat, restructurations, suppression de poste, modification des conditions de travail

Où va l'entreprise ?



Sommaire

Canicule et travail
On solde la nuit
Une journée de travail volée
Le smic + 5,8%
Communication financière
Déblocage de l'épargne
Simplification du droit
Kiosque à journaux

La canicule nous concerne tous



Les périodes de fortes chaleurs rendent le travail difficilement supportable et créent des risques pour la santé.

Si beaucoup de surface de vente des magasins sont climatisés ce n'est pas le cas partout (en Normandie la clim' est rare) et rarement dans les locaux administratifs ou les réserves.

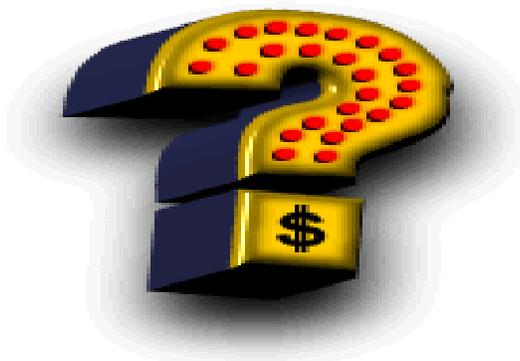
On solde... la nuit !



Minuit, l'heure des soldes à Carrefour Dijon Toison-d'or

Ouverture nocturne des magasins Kiabi en 2003, un an plus tard, les enseignes Morgan et Celio s'engouffrent dans la brèche voici maintenant les hypers avec Carrefour.

Nouvelles du 1er juillet



La hausse du Smic de 5,8% dépasse les salaires d'embauche Carrefour, les salariés "offrent" une journée de solidarité, on va pouvoir débloquer son épargne salariale, le code du travail simplifié et le kiosque à journaux

Menace caniculaire au travail : la responsabilité de l'entreprise

Le lieu de travail ne doit être ni un sauna ni un hammam



La canicule exceptionnelle de l'été 2003, a entraîné une surmortalité de 14 802 décès principalement des personnes âgées.

Alors que le gouvernement amorce un plan canicule 2004 rien n'est fait pour les personnes qui travaillent en été par de fortes chaleurs.

Les périodes de fortes chaleurs rendent le travail difficilement supportable et créent des risques pour la santé.

Si beaucoup de surface de vente des magasins sont climatisés ce n'est pas le cas partout (en Normandie la clim' est rare) et rarement dans les locaux administratifs ou les réserves.

Pour la CFDT les directeurs de magasin ou de sièges doivent prévoir des mesures de rafraîchissement et adapter les conditions de travail du personnel durant cette période.

Il doit donc définir une charte ou encore une politique de travail en période de canicule afin de permettre au personnel, tous postes confondus, de mieux travailler tout en protégeant leur santé.

Solutions

Des solutions simples peuvent être apportées en cas de températures inhabituellement chaudes :

a Aménagement des horaires de travail, des temps de pause.

a Mise à disposition de fontaines de rafraîchissement collectives, de brumisateurs d'eau, vaporisateurs d'humification...

a Mise en œuvre de ventilateurs d'appoint, extracteurs de chaleur, à utiliser seulement en deçà d'une température ambiante de 33°C dans la mesure où ils contribueraient à augmenter la température.

a Arrêt éventuel des équipements de bureau (imprimantes, photocopieurs) et de toute autre source additionnelle de chaleur, dès que la température sèche de l'air ambiant dépasse 30°C.

a Pose de films anti-solaires sur les parois vitrées, de stores extérieurs ou de volets.



L'employeur ne peut évincer les conditions de température

Le Code du travail consacre certaines de ces dispositions à l'aménagement des lieux de travail, à l'aération et l'assainissement des locaux, aux ambiances particulières de travail...mais pas au rafraîchissement en tant que tel.

Néanmoins l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique de tous les travailleurs de l'établissement. De ce fait, il ne peut évincer les conditions de température, puisqu'il est tenu de renouveler l'air des locaux en évitant les élévations exagérées de température de s'assurer que les travailleurs sont protégés contre les conditions atmosphériques lorsqu'ils travaillent sur des postes de travail extérieurs, de garantir que la température des locaux annexes (locaux de restauration, locaux de repos...) répond à leur destination spécifique.



Mettre gratuitement à disposition au moins une boisson non alcoolisée

L'employeur doit également mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche dans les cas où les conditions de travail entraînent une désaltération fréquente des travailleurs .

Le droit du travail impose de tenir compte de l'environnement et de la température de travail .



L'employeur doit analyser les risques encourus par ses travailleurs

Ces risques sont regroupés en trois catégories :

- Un risque d'accident du travail consécutif à une perte de vigilance due à la chaleur.
- Un risque, pour le ou les individus exposés, de crampes musculaires ou de malaise.
- Un risque de coup de chaleur. Plusieurs facteurs de risque sont à prendre en considération tel est le cas des facteurs climatiques (journées inhabituellement chaudes), facteurs inhérents au poste de travail (tâches pénibles, travail physique...), ou encore les facteurs individuels (âge, perte d'acclimatement...).

Canicule: être vigilants

La gestion de la menace caniculaire

La menace caniculaire se ventile en trois types de risques que doit maîtriser le chef d'entreprise :

- le premier concerne les conditions de travail et plus particulièrement la faculté pour les salariés d'exiger de travailler dans un environnement à température optimale.

- le deuxième porte sur la gestion des obligations du chef d'entreprise en la matière.

- le troisième touche aux responsabilités susceptibles d'être engagées en cas de survenance d'un incident.

Finalement, un aménagement des locaux et des horaires allié à un guide d'information des salariés sur les comportements à adopter en périodes de températures très élevées, doit permettre de gérer la menace caniculaire .

Une charte de travail efficace en période de canicule fera oublier la canicule à tous ceux qui œuvrent durant cette période...et donc de mieux travailler.



Les six maillons de la chaîne de vigilance

1er maillon : l'employeur

L'employeur est tenu de respecter des règles spécifiques d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail des salariés. Notamment comme nous l'avons déjà exposé,

2ème maillon : le CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la protection de la santé des salariés et à ce titre il doit être informé par l'employeur des mesures prises et des documents relatifs à la vérification et aux contrôles de l'aménagement des postes et des lieux de travail .

3ème maillon : le délégué du personnel

Lorsqu'il constate une cause de danger grave et imminent, il doit en aviser immédiatement l'employeur. Ce dernier est alors tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le CHSCT. En conséquence, en cas de canicule, il faut rester vigilant dès les premiers signes de fatigue, étourdissement, maux de tête des salariés et avvertir l'employeur...

4ème maillon : le médecin du travail

Il est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel, il va pouvoir à ce titre apporter son point de vue en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'entreprise, il lui sera alors tout à fait loisible d'indiquer à l'employeur les aménagements à réaliser pour adapter les conditions de travail aux températures caniculaires.

5ème maillon : l'inspecteur du travail

Il vérifie que l'employeur respecte bien les règles d'hygiène et de sécurité. Lorsqu'il visite l'entreprise, il peut également adresser un avertissement à l'employeur lorsqu'il constate une situation non conforme aux règles d'hygiène et de sécurité ou encore dresser un procès verbal.

6ème maillon : le salarié

Si le salarié a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une déféctuosité dans les systèmes de protection, alors il le signale immédiatement à l'employeur ou son représentant et peut se retirer de son poste de travail .



En congés les risques sont moindres pour l'employeur, qu'on se le dise !!!

On solde... la nuit !

Carrefour ouvre la nuit pour les soldes

L'exemple de Morgan

Ouverture nocturne des magasins Kiabi en 2003, un an plus tard, les enseignes Morgan et Celio s'engouffrent dans la brèche voici maintenant les hypes.

La fédération CFDT des Services dénonce l'ouverture nocturne de nuit.

Pour la troisième fois consécutive, Morgan persiste et signe en ouvrant son magasin toute la nuit", affirme la CFDT, qui dénonce une "flexibilisation du travail". "

Morgan a décidé de faire travailler le personnel durant 24 h consécutives.

La réglementation en vigueur s'appuie sur un décret de 1937 qui limite les amplitudes d'ouverture à 11 heures mais sans préciser d'heure d'ouverture et de fermeture.

La CFDT craint que d'autres entreprises "s'engouffrent dans la brèche ouverte", et demande un "véritable débat national sur toutes les dérèglementations: nocturnes, dimanche, jours fériés".

Les salariés, "coincés entre les petits salaires et les temps partiels imposés, sont tentés d'accepter ces +extras+ pour arrondir leurs fins de mois", souligne-t-elle.

La fédération CFDT invite les consommateurs à refuser petits fours et paillettes d'une nuit et à soutenir les salariés du commerce dans leur refus d'une dérèglementation.

La CFDT n'est pas implantée à la Dijon Toison d'or ni à Nîmes qui lui aussi a ouvert la nuit.

Vers une multiplication des soldes de nuit?

Le démarrage des soldes avec l'ouverture d'un magasin à 00 H avait relancé, l'hiver dernier, le débat sur une dérèglementation des horaires, toujours plus poussée selon les syndicats qui dénoncent les violations permanentes de la loi.



Minuit, l'heure des soldes à Carrefour Toison-d'or

Carrefour voulait faire l'événement. Ouvrir ses portes dès le début légal des soldes. C'est-à-dire à minuit. L'heure du « crime » commercial ?

Minuit moins le quart. Le parking du Carrefour de la Toison-d'or est étrangement plus animé que d'habitude des petits groupes rejoignent avec empressement l'entrée du centre commercial. Dans leurs mains, un document qui donne une première piste : des réductions annoncées sur certains produits en quantité limitée. La grande surface restera ouverte jusqu'à trois heures du matin.

Mohamed Mellah, le directeur du magasin affiche un large sourire : **« Nous avons voulu créer un événement. Jamais, en Bourgogne, une grande surface comme la nôtre n'avait ouvert ses portes à cette heure. Il faut dire que nous faisons des réductions importantes de 50 à 75 % sur le textile mais aussi sur les ordinateurs, l'audio, la hi-fi. »**

Entre 21 h 30 et minuit, les salariés du magasin ont installé les produits et poursuivi un étiquetage débuté plus tôt dans les réserves. « Ce soir ne travaillent que l'encadrement et les employés volontaires », précise-t-il.

A l'extérieur du magasin, Christian Aubray, directeur régional Carrefour, se montre satisfait. La démarche sera-t-elle étendue ? « Pas forcément », répond-il. **« Nous ne pouvons pas répéter ce genre d'opération partout. Là, le magasin est installé au cœur d'un centre commercial. Il existe donc une certaine logique ».** Une logique toute commerciale.

Combien de magasin vont vouloir ouvrir lors de la prochaine période de solde ? Si on écoute le directeur régional tous ceux qui sont dans un centre commercial sont visés.

Carrefour à la recherche du chiffre d'affaire perdu, suite aux erreurs de stratégie faites par ses dirigeants, entend retrouver ses parts de marché au détriment de la vie de ses salariés.

Nuit, super nocturne, jours fériés, dimanche, remise en cause de la RTT, baisse du pouvoir d'achat, restructurations, suppression de poste, modification des conditions de travail où va l'entreprise ?

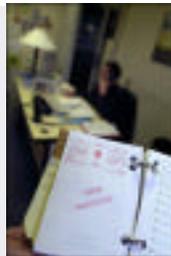
Les nouvelles du 1er juillet 2004 !

Une hausse du Smic, une journée de travail en moins de payée, faites vos comptes !!

Une journée de travail volée !

Mettre en cause la RTT la véritable raison de cette journée de solidarité

Cette journée est non rémunérée dans la limite de sept heures pour les salariés à temps plein, durée proratisée pour les salariés à temps partiel. Pour les salariés au forfait jours, la journée de solidarité prend la forme d'un jour supplémentaire de travail.



Une journée de solidarité pour financer la dépendance

La loi de solidarité pour l'autonomie crée une journée de travail non rémunérée pour financer les actions en faveur des personnes âgées et handicapées. La première interviendra entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005.

En principe, ce jour est fixé par convention ou accord de branche ou d'entreprise. Il peut s'agir d'un jour précédemment chômé, à l'exception du 1er mai, d'une journée de réduction du temps de travail (RTT) ou d'un jour précédemment non travaillé en vertu de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation de l'entreprise.

À défaut de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité est le lundi de Pentecôte si celui-ci était antérieurement non travaillé. Dans le cas contraire, elle sera définie par l'employeur après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel). Il en est de même lorsque le jour de la semaine retenu ne coïncide pas avec une journée ordinairement travaillée.

Tous les salariés sont concernés par la journée de solidarité retenue. Dans les fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), un système comparable est mis en place pour l'ensemble des agents, titulaires et non-titulaires.

Hausses du Smic au 1er juillet

Le Smic augmente de 5,8%

La RTT a été mise en place chez Carrefour en mars 1999. C'est donc 1178,54 euros que nous prenons en compte.

Le salaire d'embauche niveau IA est depuis le 1er mars de 1159.37 euros.

Les salariés de Continent 2001 voient leur grille de salaire se situer très au dessous du Smic

Bien entendu Carrefour ne peut payer en dessous du Smic mais où est le 1/4 d'heure d'avance.



Le Smic horaire est revalorisé de 5,8%, dans le cadre de la loi Fillon qui prévoit une harmonisation par le haut des différents Smic au 1er juillet 2005, et en tenant compte de la hausse des prix (+2,1%).

Dans cette perspective, les écarts entre les cinq garanties mensuelles de rémunérations (GMR), nées au fur et à mesure du passage des entreprises aux 35 heures, s'amenuisent.

Le Smic horaire passe de 7,19 à 7,61 euros bruts, soit une rémunération mensuelle brute de 1.154,18 euros sur la base de 35 heures mensuelles.

La GMR 1, pour les salariés passés aux 35 heures avant le 30 juin 1999, passe à 1.178,54 euros bruts.

La GMR 2, pour les salariés passés aux 35 heures du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000, passe à 1.183,40 euros bruts.

La GMR 3, pour les salariés passés aux 35 heures du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001, passe à 1.190,14 euros bruts.

La GMR 4, pour les salariés passés aux 35 heures du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002, passe à 1.195,03 euros bruts.

La GMR 5, pour les salariés passés aux 35 heures à partir du 1er juillet 2002, passe à 1.197,37 euros bruts.

Communication financière : les salariés sont aussi à l'écoute



Savoir faire de la communication financière en interne, c'est d'abord faire de la pédagogie.

36 % des effectifs estiment avoir des connaissances suffisantes pour décrypter les informations financières fournies par l'entreprise mais....

89 % des salariés ne savent pas ce que représente l'excédent brut d'exploitation (EEE),

88 % ce qu'est le besoin en fonds de roulement.

Un constat sans appel !

Les indicateurs économiques jugés les plus importants par les salariés

Chiffre d'affaires 58 %

Résultat opérationnel 47 %

Nombre de clients 44 %

Volume des ventes, nombre d'unités vendues 43 %

Niveau d'endettement 39 %

Masse salariale 32 %

Rentabilité des capitaux employés 30 %



Les salariés se montrent de plus en plus intéressés par le suivi des indicateurs économiques de leur entreprise, même s'ils n'arrivent pas toujours à décrypter les informations transmises.

Alors que la notion de transparence financière fait de plus en plus parler d'elle en Bourse, la

Cegos a mené une enquête sur la communication financière interne.

64 % des salariés s'estiment "très satisfaits" ou "plutôt satisfaits" de la qualité de l'information financière fournie par leur entreprise

Dans 43 % des cas, cette information concernant la situation économique de l'entreprise est véhiculée auprès des salariés par le DP et CE., 33 % par la presse, 59 % par le journal interne .

58 % estiment que le chiffre d'affaires représente un élément central sur la situation économique de l'entreprise. 65 % des cadres jugent très important le résultat opérationnel et 40 % l'excédent brut d'exploitation.

28 % estiment qu'ils peuvent même contribuer directement ou indirectement à l'amélioration du chiffre d'affaire.

42% des salariés estiment leur **niveau de connaissance des salariés sur les indicateurs économiques** Moyen et 31% Assez bon

Ces différents résultats sont à manier avec précaution, les notions financières n'étant pas toujours assimilées par l'ensemble des salariés.



Les salariés pourront débloquer 10 000 € d'épargne salariale en 2004

Les salariés auront la possibilité de débloquer les droits à participation aux résultats de l'entreprise, ainsi que les sommes placées sur un plan d'épargne salariale, dans la limite de 10 000 euros par personne, de façon anticipée, jusqu'au 31 décembre 2004, en franchise d'impôt et de cotisations sociales. Les sommes ainsi débloquées par anticipation pourront être utilisées librement.

Actuellement vous ne pouvez pas débloquer votre argent il faut attendre un accord collectif. Une réunion est prévue le 30 août avec le DRH Carrefour France pour négocier les modalités de ce déblocage.

La CFDT a demandé la mise en place d'un prêt à un taux avantageux pour que le personnel puisse choisir de ne pas débloquer son argent à un moment où les actions ne sont pas au plus haut niveau.

Simplification du droit du travail

Une ordonnance du 24 juin 2004 modifie certaines dispositions du code du travail

Parmi les dispositions contenues dans ce texte, on peut retenir les suivantes :

* l'uniformisation du mode de calcul du seuil d'effectifs et remplacement de l'expression « 10 salariés au plus » par « moins de 11 salariés » ;

* l'harmonisation des délais applicables aux procédures individuelles de licenciement : par exemple, le délai entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien est désormais de cinq jours ouvrables, que l'entreprise soit ou non pourvue de représentants du personnel ;

* la création d'un nouveau cas de recours aux contrats précaires (CDD et travail temporaire) en cas d'absence du chef d'entreprise, d'un membre d'une profession libérale, de son conjoint, de ses collaborateurs non salariés. Le texte précise le régime juridique applicable dans ce cas (terme précis ou imprécis, succession de contrats précaires sans délais d'attente, possibilité de prévoir une arrivée anticipée du remplaçant ou un report du terme jusqu'au surlendemain du retour du remplacé) ;

* l'extension du recours à la lettre remise en main propre contre décharge pour demander certains congés à caractère personnel ou familial notamment le congé parental d'éducation et le congé sabbatique ;

* l'octroi d'une autorisation d'absence d'une journée en cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

* la pérennisation de la possibilité de mensualiser le paiement des heures supplémentaires pour les entreprises pratiquant un horaire collectif supérieur à 35 heures.



Uniformisation des règles de décompte des effectifs

Le mode de décompte des effectifs est désormais posé uniformément pour tout le code du travail dans un seul et même article. Le calcul des effectifs est nécessaire dans de nombreux domaines comme la formation, les accidents du travail, ainsi que les institutions représentatives du personnel.

Article L. 620-10 du code du travail : « Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

« Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ».

Concernant les représentants du personnel, c'est cette définition qu'il faudra utiliser pour calculer l'effectif lors de la mise en place ou du renouvellement des institutions représentatives du personnel (délégué syndical, délégués du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, CHSCT et comité d'entreprise européen). Elle servira à déterminer l'obligation de mettre en place l'institution représentative, ainsi que le nombre de représentants à élire ou désigner



Durée de protection contre le licenciement des candidats et des demandeurs d'élections

Les candidats présentés par une organisation syndicale au premier ou second tour des élections du comité d'entreprise seront protégés pendant les 6 mois qui suivent l'envoi de la liste des candidatures à l'employeur (*C. trav., art. L. 436-1, al. 3 modifié*). L'ordonnance uniformise ainsi la durée de protection contre le licenciement des candidats aux élections du CE (auparavant de 3 mois) avec celle applicable aux candidats aux élections de délégués du personnel qui était déjà de 6 mois.

De même, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au CE bénéficient de la protection contre le licenciement pendant une durée de 6 mois (*C. trav., art. L. 436-1, al. 6 modifié*), au lieu de 3 mois.

Le kiosque à journaux

La guerre des prix fait des victimes outre-Manche

Soit belle et...

Une foule d'accros à la beauté pour le Grand Prix Carrefour

Quelque 80 000 clientes (dont 64000 en magasins et 13 000 sur internet) ont voté pour élire leurs huit produits fétiches au cours de la deuxième édition du Grand Prix de la Beauté organisé par l'enseigne.

Les clientes de Carrefour ont ainsi été deux fois plus nombreuses que l'année dernière à participer à l'événement, qui a eu lieu du 11 au 22 mai 2004.

Champion recrute

Trois ex-Intermarché s'ajoutent au sept autres magasins qui ont rejoint en franchise Champion depuis le 1er janvier.

Le magasin d'Ingré dans le Loiret (1 730 m²) Duclair et Le Trait en Seine-Maritime (respectivement 2000 m² et 900 m²)

Le parc Champion compte désormais 1015 magasins. Au total, ce sont 30 magasins qui ont rejoint l'enseigne depuis 2002.

Tour de France Champion

Champion partenaire du Tour de France depuis 1993 part pour sa 91^{ème} édition. L'enseigne disposera d'une caravane publicitaire. Des maillots à pois géants seront installées près des magasins en collaboration avec les villes traversées. Grande nouveauté : "le contre la montre" individuel dans la montée de l'Alpe d'Huez, mettra en avant le maillot à pois sur les 12 derniers kilomètres de l'épreuve.



Wal Mart attaqué en justice pour discrimination sexuelle

Un juge californien a donné son feu vert mardi pour une plainte en nom collectif contre Wal Mart, pour discrimination sexuelle contre les employées présentes ou passées de l'enseigne depuis 1998.

Cette plainte, pourrait concerner quelque 1,6 million de femmes. Une première plainte avait été déposée en juin 2001 par six employées, anciennes et actuelles, qui accusaient Wal Mart de défavoriser systématiquement les salariées en matière de salaire et de promotion de carrière.



Brandt-Moulinex: des primes réglées par la filiale occulte

La faillite de Brandt-Moulinex, le 7 septembre 2001 s'est soldée par 5.260 suppressions d'emplois et 1 milliard d'euros de créances impayées.

Les juges ont mis au jour l'existence d'une société-écran qui a vu transiter des sommes importantes. Une filiale propriété à 99 % de Moulinex et à 1 % d'une mystérieuse société baptisée Balcan 4, a été créée en 1998. L'idée du montage secret était simple, plusieurs dépenses de Moulinex dans la perspective d'une reprise – honoraires d'avocats, rémunérations de banques conseils, mais aussi des primes pour Pierre Blayau, François Carrière et Alain Grimm-Hecker – étaient donc réglées par cette structure occulte.

«Ce n'est pas forcément une infraction», Le vrai problème est ailleurs: Cocexaide refacturait ses prestations à Moulinex en ponctionnant au passage un pourcentage. La justice cherche à déterminer si ces sommes servaient uniquement à rémunérer l'expert-comptable ou si elles ont pu bénéficier à d'autres personnes, qui restent à identifier.



La guerre des prix fait des victimes outre-Manche

Alors que Marks & Spencer, a raté son redressement, deux autres grands noms du secteur subissent de plein fouet l'impact de la guerre des prix. Sainsbury, troisième distributeur britannique, vient de remercier son président et de lancer un deuxième avertissement en quatre mois sur ses résultats. Son concurrent, William Morrison, a, à son tour, revu hier ses ambitions chiffrées à la baisse en prévenant que son bénéfice imposable annuel serait «inférieur aux attentes du marché». Afin de relancer les ventes, William Morrison avait décidé de tout parier sur des prix attractifs pour le consommateur.

Cette agressivité commerciale a abouti à rogner les marges et à déstabiliser l'entreprise, qui n'a pas réussi à réduire suffisamment ses charges. Et si la concurrence provoque une véritable fuite en avant dans la baisse des prix, ce type de stratégie paraît se révéler meurtrier.