

CSE EXTRAORDINAIRE DU 4 OCTOBRE 2022

Étaient présents :

Monsieur Cédric Sever

Monsieur Gérard Taponat

Madame Marine Albert

Monsieur Anthony Almeida

Monsieur Walid Baassou

Monsieur Ahmed Houssine Ben Rebai

Monsieur Olivier Brunet

Monsieur Mohamed Amine El Medjadji

Monsieur Antoine Garbay

Monsieur Jérémy Graca

Monsieur Ludovic Rioux

Monsieur Alassane Sy

Monsieur Abdelaziz Yahia

ORDRE DU JOUR DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 4 OCTOBRE 2022

- 1 Point sur les procès-verbaux en cours
- 2 Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi, en application des articles L. 1233-28 et L. 1233-30 du Code du travail, et portant notamment sur (Livre 1) le nombre de modifications et de suppressions d'emploi envisagées, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre, le calendrier prévisionnel des éventuels licenciements, les mesures sociales d'accompagnement susceptibles d'être mises en œuvre en cas de licenciement
- 3 Présentation du fonctionnement du reclassement interne et externe
- 4 Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement, via une présentation des actions spécifiques d'accompagnement (salariés étrangers, salariés étudiants, salariés auto-entrepreneurs et en multi-activités)
- 5 Présentation du fonctionnement du congé de reclassement et de la commission de suivi

- 6 Information du CSE sur l'avancée de la négociation d'un accord collectif majoritaire en application des article L.1233-24-1 et L1233-24-2 du Code du travail
- 7 Ouverture de l'Atelier Orientation Conseil (AOC)
- 8 Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur le projet de réorganisation de l'entreprise dans le cadre des dispositions des articles L. 2312-8 et L. 2312-39 du Code du travail (Livre 2) et ses modalités d'application et conséquences sur l'emploi, la santé, la sécurité, les conditions de travail et l'environnement
- 9 Point sur la communication des données au cabinet Diagoris
- 10 Consultation sur l'inscription anticipée du PSE pour une formation de longue durée pour des coursiers

À la demande des élus CGT :

- 11 Quel est le nombre exact de commandes par villes et par mois de novembre 2020 à juin 2022 ? Livraison par restaurant, par Scoober, par Stuart ?
- 12 De combien la filiale Takeaway Express France est-elle abondée par le groupe et inversement ? Qu'en est-il des liens entre Takeaway et Eat On Line ?
- 13 Quels sont les investissements dans l'entreprise ? (Masse salariale par qualification, matériel, formation, publicité, autres, ...?) ?
- 14 Quelle réponse la société entend-elle apporter à la dégradation des conditions engendrées par les sous-effectifs ? Quelle recherche de repreneurs a été mise en œuvre pour le moment ?
- 15 Quelle entreprise reprendrait le marché de la livraison pour Eat On Line dans les 26 villes concernées par le PSE ?
- 16 Quels sont les salaires mensuels du DG et du DRH au titre de leurs prestations pour le compte de Takeaway Express France SAS ?

La séance est ouverte à 16 heures.

En préambule, M. Garbay donne lecture de la déclaration suivante au nom de la CGT :

*« Monsieur le Directeur,
Monsieur le DRH,*

Pendant que nous discutons si aimablement entre nous et alors même que la direction instille l'idée selon laquelle nos réunions seraient semblables à celles d'un club anglais dans lequel nous viendrions boire le thé en caressant les chats, ces mêmes salariés ont montré une nouvelle fois leur détermination à défendre leur avenir dans une relation de travail contractualisée par un contrat de travail et tous ses attributs, et non pas, comme certains en rêvent en hautes sphères, en prétendus indépendants, tout de même subordonnés, et soumis aux aléas et à l'arbitraire des distingués caprices d'un algorithme.

La mobilisation du 15 juillet, organisée en hâte, en plein milieu de l'été d'une part, d'un week-end prolongé d'autre part, ne revêtait à vos yeux qu'une importance très relative, persuadé que vous êtes que les décisions ne peuvent venir que de l'intelligence collective réunie dans cette pièce. Celles du 29 septembre, dans les villes où elles ont été organisées, et compte tenu de la fonte constante des effectifs, n'en constituent pas moins un sérieux rappel à l'ordre adressé à une direction en roue libre qui désormais, ne fait même plus semblant de négocier.

Car c'est bien se méprendre que de penser qu'il n'y a que dans cette pièce que se trouvent réunies des intelligences ; en effet, pour qui comme moi est parmi les coursiers sur le terrain depuis le lancement de la filiale logistique en France, peu importe la complexité des concepts comptables et juridiques à leur exposer, ils ont parfaitement cerné les enjeux de ce qui se déroule sous leurs yeux. C'est probablement la raison pour laquelle ils ont si peu goûté les affirmations de la direction, qui s'est couvert de médailles en expliquant que les améliorations des conditions de départ dans le cadre du PSE étaient l'œuvre de leur seule bonne volonté, en aucun cas de l'insistance des représentants du personnel. Car parmi les représentants du personnel il n'y a que des salariés engagés dans la défense et l'aide des autres ; nos mouvements partent systématiquement d'une consultation des salariés, et les comptes rendus des réunions sont systématiques. Nous n'avons d'ailleurs pas manqué de consulter les cadres et ETAM à plusieurs reprises lors de nos visites à Paris, que ce soit Monsieur MALABOUS, Monsieur RIOUX ou bien moi même. Nous avons systématiquement été surpris du peu de doléances reçues.

Enfin nous ne pouvons pas nous abstenir de revenir sur les excellentes nouvelles venues d'Amsterdam – elles ne viennent que de là, à croire qu'ils s'en réservent la primeur -. En effet, le 27 septembre, le groupe Just Eat Takeaway annonçait en grand pompe aux marchés financiers être parvenu à la rentabilité plus tôt que prévu, en l'espèce dès le second semestre de cette année, générant un EBITDA ajusté positif.

Les salariés, informés de la nouvelle, ont été surpris tant elle contraste avec le catastrophisme auquel on les a habitués pour leur faire accepter tous les sacrifices. Ils n'en sont pas moins ravis de voir que le groupe pour lequel ils travaillent est désormais parvenu à la rentabilité et en déduisent que toutes les options sont ouvertes pour l'avenir.

Enfin pour terminer, on ne peut passer sous silence le fait que votre « partenaire stratégique » Stuart, recourant à des indépendants, en pratique travailleurs dissimulés, est actuellement poursuivi au pénal pour travail dissimulé. La CGT est d'autant plus renseignée à ce sujet qu'elle s'est constituée partie civile dans cette affaire et qu'à ce stade, les réquisitions du parquet sont équivalentes à la peine maximale prévue par la loi. »

// Fin de déclaration //

1 Point sur les procès-verbaux en cours

M. Taponat rappelle que les procès-verbaux sont essentiels dans le processus en cours, d'où la nécessité de rattraper le retard de rédaction et d'approbation des procès-verbaux. Il reste à date une quinzaine de procès-verbaux à rédiger puis à approuver en séance, pour qu'ils soient inscrits dans la démarche du PSE. Il manque en particulier les procès-verbaux des sept dernières réunions du CSE.

M. Sy rapporte avoir reçu la veille 3 octobre 2022 les procès-verbaux des réunions des 9 et 10 août 2022.

La Direction diffuse en séance le tableau récapitulatif de l'état du traitement des procès-verbaux.

Réunion	Date	Statut du PV	Commentaires
Ordinaire	22/03/2022	Approuvé lors de la réunion du 18 mai	Jamais signé
Extraordinaire	31/03/2022	En attente	
Extraordinaire	12/04/2022	Approuvé lors de la réunion du 21 avril	Jamais signé
Ordinaire	20/04/2022	En attente	
Extraordinaire	21/04/2022	Approuvé lors de la réunion du 17 mai	Jamais signé
Extraordinaire	12/05/2022	Approuvé	Signé
Extraordinaire	17/05/2022	Rédigé	
Santé & Sécurité	18/05/2022	Approuvé	Signé
Ordinaire	15/06/2022	Rédigé en partie (problème d'enregistrement)	
Extraordinaire	27/06/2022	En attente	
Extraordinaire	18/07/2022	Rédigé	(envoi par mail d'Alassane Sy le 5 août et une nouvelle version du 30 août)
Ordinaire	20/07/2022	Approuvé sur la partie Inaptitude et trésorier uniquement	
Extraordinaire	26/07/2022	Rédigé par le Secrétaire et modification proposée par la Direction	
Extraordinaire	09/08/2022	En attente	

Ordinaire	10/08/2022	En attente	
Santé & Sécurité	21/09/2022	En attente	
Extraordinaire	21/09/2022	En attente	
Extraordinaire	04/10/2022		
Ordinaire	19/10/2022		
Ordinaire	23/11/2022		
Santé & Sécurité	14/12/2022		

2 Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi, en application des articles L.1233-28 et L.1233-30 du Code du travail, et portant notamment sur (Livre 1) le nombre de modifications et de suppressions d'emplois envisagées, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre, le calendrier prévisionnel des éventuels licenciements, les mesures sociales d'accompagnement susceptibles d'être mises en œuvre en cas de licenciement

M. Taponat a adressé ce jour aux organisations syndicales, puis dans un second temps aux membres du CSE, une nouvelle version du Livre 1. Cette nouvelle version intègre les améliorations apportées aux dispositions initialement présentées au sein de cette instance. Ces améliorations portent notamment sur :

- la revalorisation de certains montants relatifs à la formation ;
- la revalorisation de l'indemnité versée pendant le congé de reclassement, qui passe de 65 % à 70 % ;
- la revalorisation des montants accordés lors d'un déménagement.

Le compte rendu de la nouvelle version du Livre 1 est distribué en séance aux élus.

Les critères d'ordre sont précisés en page 13. Ils ne s'intéressent qu'aux fonctions Support.

Le calendrier prévisionnel des licenciements a été élaboré : les notifications de licenciement seront envoyées aux coursiers et au staff des villes concernées au début janvier. Les fonctions Support et administratives seront ultérieurement notifiées. Les procédures de licenciement s'appliqueront dès le début janvier.

Les mesures restent inchangées : elles feront l'objet d'une réunion de négociation le 24 octobre 2022, à l'issue du tour de France du CSE.

En ce qui concerne les modifications ou suppressions d'emplois et les catégories professionnelles (pages 44 à 46), les catégories professionnelles concernées par le PSE sont listées dans le Livre 1, ainsi que le nombre de suppressions d'emplois envisagées. Aucune modification de contrat ne devrait être mise en œuvre. Les critères d'ordre s'appliquent pour les fonctions Support.

3 Présentation du fonctionnement du reclassement interne et externe

La structuration du PSE est présentée sous forme de schéma afin de préciser le mode opératoire appliqué, en distinguant le reclassement interne, puis le reclassement externe.

Un salarié qui s'inscrirait dans une démarche de reclassement externe et dont la période d'essai dans une entreprise ne serait pas confirmée reviendrait alors dans le congé de reclassement pour la durée du congé restant à couvrir.

En ce qui concerne le reclassement interne, la liste mise à jour des postes disponibles au sein des autres entités de Just Eat en Europe sera ultérieurement adressée aux élus. Sont accessibles dans différentes entités au niveau européen :

- 315 postes en staff ;
- 1 millier de postes de coursiers.

La pratique de la langue du pays d'implantation est requise. Un coursier qui aurait bénéficié d'une formation dans un autre pays aura la possibilité de candidater sur un poste de staff : toutes les candidatures seront étudiées.

Des délais s'appliquent aux démarches de reclassement interne et externe. En effet, les différentes phases d'un PSE sont cadencées avec précision, de sorte que les délais des propositions d'offres et des retours des salariés doivent être respectés.

M. Graca souhaite savoir si un DocuSign pourrait être mis en œuvre pour signer par mail le courrier de notification de licenciement économique.

Mme Albert enverra les courriers par voie électronique, en prévoyant un délai de huit jours.

M. Graca souhaite que ce délai soit porté à quinze jours.

M. Taponat examinera cette demande. Il faudrait informer l'administration du travail de toute dérogation à la règle en vigueur. Il ne faudrait pas rater un reclassement à cause d'une adresse mal renseignée, en particulier pour les coursiers. En revanche, il semble peu probable de pouvoir mettre en place un DocuSign dans la mesure où il s'agit d'un courrier administratif.

4 Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement , via une présentation des actions spécifiques d'accompagnement (salariés étrangers, salariés étudiants, salariés auto-entrepreneurs et en multi-activités)

M. Taponat a soumis ce jour 4 octobre 2022 une proposition aux organisations syndicales lors de la réunion de négociation. Des pistes de réflexion ont été identifiées et tous souhaitent aboutir à un accord pour traiter ces situations spécifiques aux métiers de la livraison et aux profils des salariés engagés chez Just Eat. Les organisations syndicales reviendront vers la Direction avec leurs propres suggestions. Ces éléments seront partagés avec le CSE en temps voulu.

5 Présentation du fonctionnement du congé de reclassement et de la commission de suivi

M. Taponat indique que la durée du préavis varie en fonction des individus. Elle peut ainsi s'élever à un, deux ou encore trois mois. Il faut néanmoins tous bénéficient (sauf situation particulière de fragilité) d'une période totale de neuf mois, incluant le préavis.

Le délai entre la notification et le retour d'adhésion au congé de reclassement pourrait être modifié. Cela serait alors inscrit dans le calendrier.

Le congé de reclassement engage contractuellement le salarié et l'Entreprise : à ce titre, le salarié est dans l'obligation d'être actif. Cette activité régulière garantit le maintien dans le congé de reclassement. Les éléments contractualisant le congé de reclassement seront ultérieurement précisés.

La Direction a proposé la création d'une commission de suivi à la composition paritaire, avec les organisations syndicales et le CSE, mais aussi des représentants des salariés, selon des modalités qui restent à définir.

6 Information du CSE sur l'avancée de la négociation d'un accord collectif majoritaire en application des articles L.1233-24-1 et L.1233-24-2 du Code du travail

Des discussions qui pourraient donner lieu à un accord ont débuté. Aucun projet de texte n'est formalisé à date mais cette démarche avance.

7 Ouverture de l'Atelier Orientation Conseil (AOC)

La Direction a informé le Secrétaire du CSE qu'elle souhaitait rapidement mettre en place l'Atelier Orientation Conseil car cela répondrait à une demande des salariés. Il faudrait ainsi qu'un lieu permettant le recueil des informations, des échanges sur le marché de l'emploi local et la réalisation de bilans de compétences puisse être ouvert dans les 26 villes concernées.

M. Graca souligne que les élus peuvent émettre leur avis sur le choix du cabinet.

M. Taponat répond que cette démarche a pris du retard. Le cahier des charges a été adressé aux élus au cours de l'été, sans qu'aucun retour ne soit formulé. Les élus sont revenus vers la Direction à la fin de l'appel d'offres. Ce sujet avait été placé à l'ordre du jour de la précédente réunion mais les élus ont quitté la réunion avant que ce point ne soit traité. Or les salariés s'interrogent et il revient à l'employeur de répondre à leurs questions. La Direction a donc arrêté un choix pour le cabinet sur la base du cahier des charges qui avait été adressé aux élus en août.

M. Graca objecte que les élus ont formulé leur avis sur les trois cabinets lors d'une réunion de négociation. Ils avaient également sollicité une audition des cabinets et avaient proposé que les organisations syndicales soumettent la candidature d'un cabinet.

M. Sever avait répondu lors de cette réunion qu'il était déjà trop tard.

M. Taponat rappelle que le délai court. Il propose que le cabinet vienne à la rencontre du CSE pour se présenter et répondre aux questions des élus.

M. Graca souhaite que les élus puissent émettre leur avis à la fin de la présentation du cabinet.

8 Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur le projet de réorganisation de l'entreprise dans le cadre des dispositions des articles L.2312-8 et L.2312-39 du Code du travail (Livre 2) et ses modalités d'application et conséquences sur l'emploi, la santé, la sécurité, les conditions de travail et l'environnement

M. Taponat a entendu les remontées sur la question du sous-*staffing* et la répartition de la charge. Une réunion est prévue avec le cabinet la semaine suivante pour faire le point sur ces sujets. Au-delà de cela, il faut réfléchir avec les élus à mettre en place des modalités grâce auxquelles la charge de travail serait acceptable pendant cette période troublée.

M. Graca précise que ce sujet concerne non seulement les livreurs mais aussi le staff. La situation actuelle les place tous en situation délicate, les entraînant à consulter le médecin du travail, voire à être arrêtés.

M. Taponat reviendra ultérieurement sur la question de la médecine du travail. Une ligne d'écoute psychologique a été ouverte : elle reste peu utilisée mais a le mérite d'exister. Les membres du staff sont toujours reçus pour évoquer leurs difficultés et il peut leur être proposés d'être arrêtés s'ils sont trop fatigués. Il faut néanmoins travailler sur des modalités pour que la situation de PSE, et en particulier les démissions, n'entraînent pas une charge de travail excessive pour les salariés en poste. Le CSE pourrait par exemple désigner un représentant de chaque organisation syndicale pour suivre cette situation.

M. Rioux souligne que la dégradation des conditions de travail est causée par les démissions mais aussi par le manque d'investissements dans l'Entreprise. Cela impacte les salariés. Malgré les solutions proposées, aucun changement ne se produira tant que le contexte de PSE perdurera et qu'aucun investissement supplémentaire ne sera accordé. Il faut ici adresser des questions structurelles.

M. Taponat convient de discuter de ce sujet, non seulement pour les collaborateurs concernés par le PSE, mais aussi pour améliorer les conditions de travail à Paris (fourniture de vélo, de puce électronique...) Les suggestions des élus sont les bienvenues.

M. Graca signale que le principal problème qui se pose à Paris est celui des effectifs.

M. Sever répond qu'entre 40 et 80 postes vacants de coursiers seront ouverts sur la région parisienne. Il espère aussi pouvoir mettre en place l'abonnement téléphonique avant la fin de l'année. Concernant les vélos à assistance électrique, les contrats ne sont pas négociables, sans clause de revoyure. Peut-être serait-il possible de négocier en parallèle sur d'autres dimensions. Le Groupe va investir en France, en particulier à Paris, à compter de l'année suivante.

M. Graca rapporte qu'en région parisienne, les dernières commandes se trouvent très loin.

M. Sever en a conscience et travaille à ce problème, bien qu'il se heurte au système préalablement établi en France. Cette situation est temporaire.

M. Rioux souhaite savoir comment se positionne la Direction par rapport aux annonces réalisées cinq mois plus tôt sur le pilote mis en place à Lyon.

M. Sever explique que la mise en place se heurte au contrat conclu avec le sous-traitant Vélivélo, qui est en cours de renégociation sur le plan de la participation des salariés. En revanche, il n'existe pas de moyen de sortir de ce contrat avant son terme, qui est fixé au mois de mars 2023. Ce contrat comprend une clause d'exclusivité. Il est d'ailleurs impensable de commander de nouveaux vélos auprès de Vélivélo suivant les modalités en vigueur car cela prorogerait le contrat d'un an. M. Sever examine les leviers sur lesquels il est possible de travailler, notamment en revoyant la participation. Il faut désormais changer de partenaire pour la mise à disposition de vélos.

M. Rioux s'interroge, considérant le montant investi dans le PSE (que la Direction ne souhaite d'ailleurs pas précisément communiquer), sur la mise en difficulté de l'activité en France, et ce aux dépens d'investissements sur le matériel, les téléphones les conditions de travail...

M. Sever convient d'investir dans les opérations, mais cela ne servirait à rien en l'absence de commandes. Les commandes enregistrées à date correspondent à seulement un quart des commandes enregistrées sept ou huit mois plus tôt. Nul n'a cherché à mettre l'activité en difficulté, mais force est de constater que le volume de commandes a baissé. L'activité a été lancée pendant la crise sanitaire. Si d'autres pays maintiennent leur niveau d'activité à l'issue de la crise sanitaire, ce n'est pas le cas de la France, où le niveau des commandes a chuté. Des moyens seront déployés mais il faut que la démarche ait du sens.

M. Taponat propose la mise en place de l'équivalent d'une CSSCT pour suivre les situations relatives à la santé et la sécurité au travail. Présidée par Hugo, elle serait composée de deux membres de chaque organisation syndicale. Il invite le CSE à réfléchir à cette proposition.

9 Point sur la communication des données au cabinet Diagoris

Une réunion se tiendra le 12 octobre 2022 pour remettre au cabinet Diagoris les éléments d'information requis. Il faudrait que des représentants des départements Finance et Marketing participent à cette réunion.

10 Consultation sur l'inscription anticipée du PSE pour une formation de longue durée pour des coursiers

M Taponat indique que deux coursiers, respectivement de Rennes et de Bordeaux, ont demandé à bénéficier par anticipation des dispositions imaginées pour le PSE. Le coursier de Rennes commence très prochainement une formation de longue durée (trois ans). Grâce à l'accord du CSE, il pourrait commencer dès maintenant sa formation, sans avoir à attendre le cycle suivant. L'Entreprise prend en charge cette formation. Deuxièmement, le coursier de Bordeaux débute une formation de longue durée sur les professions immobilières. Elle se terminera à la mi-2023.

Le CSE émet son accord.

La séance est suspendue de 17 heures 05 à 17 heures 20.

Points à la demande des élus

CGT

11 Quel est le nombre exact de commandes par ville et par mois de novembre 2020 à juin 2022 ? Livraison par restaurant, par Scoober, par Stuart ?

M. Sever avait précédemment remis aux élus du CSE un tableau qui reprenait une partie des éléments demandés. Il maintient ces éléments de réponse.

M. Graca regrette que ces éléments reflétant la baisse des commandes ne soient pas communiqués ville par ville.

M. Sever objecte que la baisse de commandes généralisée est significative. Depuis avril, le déclin est encore plus important que la tendance enregistrée lors du premier PSE.

12 De combien la filiale Takeaway Express France est-elle abondée par le Groupe et inversement ? Qu'en est-il des liens entre Takeaway et Eat on line ?

M. Sever explique qu'un accord interentreprise est conclu entre Takeaway et Eat on line. L'activité en France est en perte. Aucun flux n'est à l'œuvre puisque la filiale comme le groupe français sont en perte. En réponse à la question sur l'abondement de la filiale, M. Sever fait état de dizaines de millions d'euros.

Les chiffres requis seront remis au cabinet Diagoris lors de la réunion de la semaine suivante.

M. Rioux constate que le directeur de l'Entreprise refuse de communiquer aux élus les éléments économiques qui leur permettraient de prendre connaissance de la santé financière de la filiale.

M. Taponat explique que le Groupe a choisi de partager avec le cabinet d'experts-comptables les éléments permettant d'expliquer la situation. Il ne s'agit pas d'une procédure de défiance vis-à-vis des élus, mais d'une distinction entre deux niveaux d'information.

M. Garbay rappelle que le cabinet Diagoris intervient dans le cadre d'un mandat qui lui est confié par le CSE, qui agit lui même au titre d'un mandat qui lui est confié par les salariés. M. Garbay ne comprend donc pas pour quelle raison deux niveaux d'information seraient mis en œuvre.

M. Taponat souligne que les résultats français ne sont pas satisfaisants.

M. Sever fait état d'une différence de tendance entre Paris et la reste de la France. Le Groupe a clairement choisi de se replier sur les lieux dans lesquels il reste possible d'être rentable, ou au moins d'améliorer le service.

M. Rioux ne comprend pas pour quelle raison la Direction n'a pas communiqué ces éléments au cabinet Diagoris dès la réunion 0, soit le 18 juillet 2022.

M. Taponat rappelle que le mode de communication des informations financières obéit à des règles. Or la Direction a sollicité le cabinet Diagoris à plusieurs reprises pour que ce dernier lui transmette ses demandes et questions. Elle lui a même envoyé un courrier recommandé durant l'été. Il a fallu attendre longtemps pour que le cabinet transmette ses questions au Groupe.

Le cabinet a déjà consacré 62 jours de mission à l'étude du dossier et à l'analyse des éléments qui lui ont été communiqués. Il sollicite aujourd'hui quelques données économiques et financière supplémentaires afin de finaliser ses analyses pour remettre un rapport en bonne et due forme. Les éléments qui lui seront transmis par la suite ne constitueront donc qu'un complément d'information.

M. Rioux ne croit pas à l'excuse de la confidentialité mise en avant par la Direction. Il considère l'absence de transmission de données comme une défiance vis-à-vis des représentants du personnel.

M. Taponat souligne combien le secteur est concurrentiel. Les concurrents profiteront de tout élément qui leur permettrait d'éliminer Just Eat de Paris et du territoire français.

M. Rioux s'enquiert des informations qui auraient été divulgués.

M. Sever prend note de cette question. Il souligne qu'en raison de la cotation en bourse, la Direction reste frileuse en matière de divulgation de chiffres.

M. Rioux estime que cette défiance de la Direction vis-à-vis des élus n'est pas justifiée.

M. Sever objecte que ce n'est pas le cas. Certains éléments d'information sont parus dans la presse anglo-saxonne. Il reviendra vers les élus à ce sujet. Le Groupe est réticent à divulguer ce type d'information en raison de la cotation en bourse et d'un marché très concurrentiel.

13 Quels sont les investissements dans l'entreprise ? (masse salariale par qualification, matériel, formation, publicité, autres...)

M. Sever indique que le Groupe investit des dizaines de millions d'euros par an pour opérer un service logistique, qui est aujourd'hui en forte perte en France. Cela recouvre le marketing, le matériel, les infrastructures, la technologie, les salaires etc.

14 Quelle réponse la Société entend-elle apporter à la dégradation des conditions engendrées par les sous-effectifs ? Quelle recherche de repreneurs a été mise en œuvre pour le moment ?

M. Sever indique que des actions sont mises en place aux Opérations pour remplacer ou augmenter les effectifs de Paris ou en-dehors de la France. Il reste très compliqué de trouver des candidats en-dehors de Paris.

M. Taponat ajoute que des coursiers ont accepté de couvrir des plages horaires qui correspondent à des compléments. Ce critère détermine un passage à une augmentation contractuelle.

La commission de suivi CSSCT passerait en revue les situations qui mériteraient un meilleur accompagnement en raison du kilométrage ou de la charge de travail induite par le nombre de livraisons.

M. Rioux cite son cas personnel. Il lui a été indiqué qu'il n'était pas possible d'augmenter son contrat de travail car il n'est pas suffisamment en activité de livraison. Cela est problématique. Il espère qu'il s'agit là d'une maladresse et non d'une forme de discrimination syndicale.

M. Taponat a reçu le courrier de M. Rioux quant à une éventuelle discrimination. Aucune discrimination syndicale ne s'applique ici. M. Rioux n'est pas le seul collaborateur dans cette situation. Il ne s'est pas positionné, en-dehors de ses heures de délégation, pour assurer des livraisons. Dans sa situation, il revient à M. Rioux d'indiquer ses disponibilités pour des livraisons. M. Taponat répondra ultérieurement au courrier de M. Rioux.

M. Taponat confirme sa proposition de mise en œuvre d'une commission au sein de laquelle des pistes de réflexion pourront être soumises. La Direction continue à travailler, pendant le PSE, sur des sujets concrets (vélos, téléphones...) M. Taponat invitera le Secrétaire du CSE à solliciter deux membres par organisation syndicale pour constituer cette commission.

15 Quelle entreprise reprendrait le marché de la livraison pour Eat on line dans les 26 villes concernées par le PSE ?

M. Sever indique que plusieurs entreprises ont été sollicitées. Le choix n'est pas encore arrêté. La décision proviendra de Just Eat et non de Takeaway France.

M. Rioux souhaite savoir comment se positionne la Direction du Groupe devant les réquisitions du Parquet vis-à-vis du partenaire Stuart.

M. Sever ne formule aucun commentaire sur ce point. Il attend que le jugement soit prononcé.

16 Quels sont les salaires mensuels du DG et du DRH au titre de leurs prestations pour le compte de Takeaway Express France SAS ?

M. Sever ne formule aucun commentaire sur ce point.

Les questions additionnelles transmises à la Direction correspondent exactement à celles posées par le cabinet Diagoris. Des réponses seront apportées à ces questions le 12 octobre 2022, lors de la réunion avec le cabinet Diagoris.

M. Taponat revient néanmoins sur une question des élus portant sur la viabilité de la réorganisation de Paris. Le projet parisien fera l'objet d'une présentation exhaustive lors d'une réunion à venir.

La séance est levée à 18 heures.

DRH

Gérard Taponat

DocuSigned by:
Gérard Taponat
2AC817878DB2460...