

## **CSE EXTRAORDINAIRE DU 4 NOVEMBRE 2022**

### **Étaient présents :**

Monsieur Gérard Taponat

Madame Marine Albert

Monsieur Gwenn Rethoret

Monsieur Anthony Almeida

Monsieur Mohamed Ali Souiai

Monsieur Mohamed Amine El Medjadji

Monsieur Antoine Garbay

Monsieur Jérémy Graça

Monsieur Alassane Sy

Monsieur Abdelaziz Yahia

Monsieur Ange Malabous

### **Invités :**

Les représentants du cabinet Talent Solutions

Les représentants du cabinet Oneida

## **ORDRE DU JOUR DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 4 NOVEMBRE 2022**

- Point sur les procès-verbaux relatifs aux réunions extraordinaires du 26 juillet 2022 (R1), du 9 août 2022 (R2), du 21 septembre 2022 (R3) et du 4 octobre 2022 (R4), ainsi que leur approbation
- Poursuite de l'information en vue de la consultation ultérieure 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

- Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ; présentation des actions spécifiques d'accompagnement (salariés étrangers, salariés étudiants, salariés auto-entrepreneurs et en multi-activités)
- Présentation des modalités d'activité du congé de reclassement et composition de la commission de suivi
- Ouverture de l'Atelier Orientation Conseil (AOC) et de son animation par le Cabinet Talent Solutions
- Intervention du cabinet Oneida sur la recherche de repreneurs au sein des 4 hubs : Bordeaux, Lille, Lyon et Marseille
- Information du CSE sur l'avancée de la négociation d'un accord collectif majoritaire en application des articles L.1233-24-1 et L1233-24-2 du Code du travail
- Poursuite de l'information en vue de la consultation ultérieure 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
- Point sur la communication des données sollicitées par le Cabinet Diagoris
- Information du CSE concernant la demande d'injonction formulée par le CSE le 29 septembre 2022 et la réponse de la DRIEETS du 10 octobre 2022 rejetant cette demande
- 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 ?
- Quel est le montant exact, en 2020, 2021 et 2022, versé par le groupe à Takeaway Express France et inversement ?
- Quel est le coût de traitement d'une commande par Takeaway Express France et combien Takeaway Express France est-il rétribué par Eat On Line pour chaque commande traitée ?
- Quels sont les investissements dans l'entreprise ? (Masse salariale par qualification, matériel, formation, publicité, autres, ...) ?
- Quelle réponse la société entend-elle apporter à la dégradation des conditions de travail engendrée par les sous-effectifs ?
- Quelle recherche de repreneurs a été mise en œuvre pour le moment ?
- Quelle entreprise reprendrait le marché de la livraison pour Eat On Line dans les 26 villes concernées par le PSE ?
- Quels sont les revenus mensuels du DG et du DRH au titre de leurs prestations pour le compte de Takeaway Express France SAS ?
- La direction a tenté d'imputer au CSE des fuites d'informations confidentielles, motif pour lequel le groupe serait réticent à communiquer des chiffres concrets. La délégation CGT demande à ce que la direction produise des coupures des prétendues fuites.

- Comment la direction garantie-t-elle que les postes ouverts des collèges supérieurs sont accessibles aux coursiers ?
- Combien y a-t-il eu de salariés qui ont postulé à des postes dans les collèges supérieurs ?
- Quand les documents comptables 2021 demandés par notre Expert concernant EAT ON LINE SAS seront-ils disponibles : liasse fiscale (+ annexes), rapport de gestion, rapports des CAC ?
- Qu'est-ce qui explique qu'ils ne soient toujours pas disponibles, alors que nous sommes début novembre et que la période fiscale est terminée depuis plus de 5 mois ?
- Quel montant d'économies attendez-vous, sur 2023 et 2024, de la mise en œuvre du Projet de Réorganisation ?
- Pourrions-nous obtenir le détail des économies escomptées du Projet au périmètre du Delivery et au périmètre de Scoober, par type de dépenses ?
- Comment comptez-vous concrètement améliorer le taux d'efficacité à Paris ?
- Quels vont être les budgets marketing pour supporter Paris sur les 3 prochaines années ?
- Quel plan d'actions va être mené pour relancer l'activité : Marketing, Force de vente, Opérations... ?
- Où en êtes-vous de vos réflexions, voire négociations, avec différents tiers, en vue de maintenir la couverture nationale de JUST EAT après l'arrêt des Opérations dans 26 villes sur 27 ?
- Qu'est-ce qui garantit que le modèle salarié soit maintenu chez JUST EAT à l'avenir ? Et pourquoi souhaitez-vous le maintenir, selon vos dires ? Croyez-vous à une évolution à court terme de la législation sociale en France ?
- Qu'est-ce qui garantit que le projet de réorganisation, centré sur une seule ville, Paris, est viable à long terme, aux conditions de fonctionnement de TEF SAS (soit sur le modèle Scoober, du « livreur salarié ») ?
- Quand le budget du PSE, détaillé par type de mesures, nous sera-t-il transmis ?
- 

*La séance est ouverte à 10 heures 15.*

En préambule, M. Taponat présente un point sur les effectifs. Il recense à date 435 coursiers et 36 membres du staff.

- **Point sur les procès-verbaux relatifs aux réunions extraordinaires du 26 juillet 2022 (R1), du 9 août 2022 (R2), du 21 septembre 2022 (R3) et du 4 octobre 2022 (R4), ainsi que leur approbation**

*En l'absence de remarque, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 18 juillet 2022 (R0) est approuvé à l'unanimité.*

*En l'absence de remarque, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 26 juillet 2022 (R1) est approuvé à l'unanimité.*

*En l'absence de remarque, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 9 août 2022 (R2) est approuvé à l'unanimité.*

*Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 21 septembre 2022 (R3) est approuvé à l'unanimité sous réserve de l'ajout de la déclaration de la CGT.*

*Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 4 octobre 2022 (R4) est approuvé à l'unanimité sous réserve de l'ajout de la déclaration de la CGT.*

- **Poursuite de l'information en vue de la consultation ultérieure 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**

La séance de négociation suivante se tient le 15 novembre 2022 et portera sur les critères d'ordre et les mesures sociales d'accompagnement.

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

M. Taponat a partagé avec les organisations syndicales l'approche adoptée vis-à-vis des situations spécifiques d'accompagnement. Pour les salariés étrangers, les documents Cerfa ont été édités sur la base de l'identité réelle des personnes salariées chez Just Eat.

Pour les étudiants, il avait été demandé de pas établir de distinction entre les étudiants étrangers et les étudiants français. La Direction y est favorable. Si les étudiants étrangers ne reçoivent pas de bourse, leur situation est appréciée sur la base de la moyenne des bourses versées aux étudiants français. Ce point sera revu avec les organisations syndicales lors de la négociation du 15 novembre 2022.

Pour les autoentrepreneurs, il faut distinguer ceux qui étaient en situation d'auto-entrepreneuriat avant de rejoindre Just Eat (sans atteindre un certain seuil), de ceux dont le motif de l'auto-entrepreneuriat est pris en compte comme de la création d'entreprise.

Enfin, concernant les salariés de Just Eat en multi-activité, il a été convenu de leur proposer malgré tout un contrat de 35 heures en parallèle d'autres propositions qui porteraient sur un niveau d'horaires fonction du projet du salarié.

- **Présentation des modalités d'activité du congé de reclassement et composition de la commission de suivi**

M. Taponat rappelle que le congé de reclassement correspond à une période active, cadrée par un contrat entre le salarié, l'Entreprise et le cabinet concerné. Le critères d'activité proposés doivent faire l'objet d'un accord. Leur non-respect entraînerait un retrait du congé de reclassement. Il faudra définir lors des négociations si les salariés étrangers pourront suivre leur congé de reclassement à l'étranger.

M. Almeida fait part du cas d'un étudiant, salarié de Just Eat, qui sera licencié. Or il doit partir à l'étranger en janvier pour poursuivre sa formation.

M. Taponat suppose qu'il s'inscrit dans le cadre des conditions proposées. Sa formation serait prise en compte en tant que solution de reclassement puisque les solutions considérées correspondent à :

- un CDI ;
- un CDD de plus de six mois ;
- une création d'entreprise ;
- des études de longue durée.

Les formations peuvent être suivies dans des organismes basés à l'étranger.

Le congé de reclassement requiert une forme d'activation de chacun sur son projet personnel. Chacun devra choisir un projet parmi les quatre types de projets précédemment cités et démontrer qu'il est actif dans la mise en œuvre son projet, soit rencontrer son consultant, préparer son CV, se rendre à des entretiens, s'inscrire à une formation ou réaliser les déclarations Kbis pour une création d'entreprise. La commission de suivi du PSE suivra ces éléments.

Les élus et les organisations syndicales ont souhaité que le délai d'acceptation du congé de reclassement soit porté à quinze jours. La Direction a accepté cette demande. Il est important que chacun communique un email et une adresse postale exacts afin de s'assurer de recevoir les courriers. En effet, une absence de réponse induirait une non-acceptation du congé de reclassement.

Il a été proposé aux organisations syndicales que la commission de suivi du PSE soit paritaire, composée de six intervenants, à savoir trois pour la Direction et trois pour le CSE. Le CSE devra donc désigner trois membres. Les trois membres issus de la Direction seront répartis entre deux membres de la DRH et un représentant des salariés. Le représentant du cabinet de reclassement qui est chargé de la mission et qui coordonne le retour des 26 villes concernées fait également partie de la commission de suivi, bien qu'il ne participe pas aux votes. La DRIEETS est aussi invitée à participer aux réunions de cette commission de suivi. L'acceptation d'un dossier est soumise à un vote favorable à l'unanimité ou à la majorité des votants. Ainsi, en cas de partage égal des voix, le dossier présenté ne serait pas accepté.

- **Ouverture de l'Atelier Orientation Conseil (AOC) et de son animation par le Cabinet Talent Solutions**

*Les intervenants du cabinet Talent Solutions rejoignent la séance.*

Les intervenants du cabinet Talent Solutions présentent leur méthode de travail dans l'accompagnement des salariés. Talent Solutions est un cabinet du groupe Manpower et dispose de plus de 700 agences sur le territoire français.

Il semble très important ici de proposer un accompagnement en assurant une réelle proximité, en l'absence de lieux de regroupement des salariés de Just Eat. Tous les consultants iront donc au contact des salariés pour leur montrer qu'ils sont là pour les aider. Deuxièmement, eu égard aux situations individuelles particulières des salariés de Just Eat, l'action des consultants sera guidée par la volonté de définir des solutions individualisées, en prenant en compte la situation personnelle, familiale et professionnelle de chacun. L'objectif consiste à identifier une solution, qu'il s'agisse d'un nouvel emploi, d'une création d'entreprise ou d'une formation de plus ou moins longue durée.

L'équipe de consultants sera dédiée à l'accompagnement des salariés de Just Eat. Les consultants interviennent dans chacun des bassins d'emploi en apportant des réponses qui sont fonction du marché du travail local. Ils s'appuient sur un réseau constitué des acteurs de l'emploi du bassin d'emploi, dont les entreprises locales.

M. Almeida s'interroge sur le suivi qui serait assuré si un salarié était amené à déménager.

Les intervenants de Talent Solutions expliquent que la personne serait alors suivie successivement par deux consultants, soit un premier sur son lieu de résidence initial, puis un second consultant sur son lieu de destination après le transfert du dossier. Si un accompagnement peut être effectué à distance, la mise en relation avec le marché de l'emploi relève d'une démarche locale de proximité.

La démarche débutera par l'organisation de réunions d'information collectives sur tous les sites afin que les représentants du cabinet se présentent aux salariés et expliquent leur méthode de travail. Les salariés pourront ensuite prendre rendez-vous avec les consultants. Ces derniers assureront des permanences sur site pour faciliter les prises de contact. Des rendez-vous peuvent être pris par le biais d'un numéro vert ou d'une application.

Outre des consultants dits « classiques », le cabinet fait aussi intervenir des experts en création d'entreprise et des experts de la retraite, afin de pouvoir répondre à toutes les demandes. Les consultants sont véritablement des alliés des salariés.

M. Almeida s'enquiert des plages horaires des rendez-vous avec les consultants, d'autant plus qu'une partie des salariés de Just Eat sont des étudiants et ne sont pas forcément disponibles à des horaires de bureau.

Les intervenants de Talent Solutions rappellent que les rendez-vous peuvent être pris via un numéro vert ou une application. De plus, peut-être les étudiants pourront-ils rencontrer les consultants pendant les permanences. Les modalités d'organisation seront adaptées en cas de difficultés.

Différents parcours sont envisageables, à savoir :

- une création de micro-entreprise ;
- la reprise ou la poursuite d'études ;
- une mobilité internationale ;
- un nouvel emploi similaire, nécessitant potentiellement une formation d'adaptation ;
- une formation de reconversion ;
- une création d'entreprise (hors micro-entreprise).

Ces parcours ne visent aucunement à enfermer les personnes dans un seul type de solution, mais à orienter l'action. Il est nécessaire de s'inscrire dans une démarche construite, même s'il est possible de changer de parcours en cours de démarche.

M. Almeida souhaite savoir si un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre de cet accompagnement.

Les intervenants de Talent Solutions indiquent que le cabinet s'appuie sur des consultants habilités à réaliser des bilans de compétences. Plusieurs types de bilan peuvent néanmoins être effectués en fonction

du statut de la personne, à l'exemple du bilan professionnel ou du bilan de compétences. Cette phase de bilan est déterminante.

Il est à noter que Talent Solutions est organisme certificateur de CléA socle, ce qui peut représenter un atout pour certains.

L'accompagnement assuré par Talent Solutions se poursuit jusqu'à ce que la personne ait trouvé la solution qui lui convient, qu'il s'agisse d'un emploi, d'une création d'entreprise ou d'une formation menée à son terme, quand bien même cet accompagnement dépasserait la période du congé de reclassement.

Les intervenants de Talent Solutions présentent ensuite leurs réseaux dans différents bassins d'emploi, à l'exemple de ceux de Nantes ou de Lyon. Le cabinet est en lien avec différentes entreprises qui recrutent sur divers postes. Des sessions de *job dating* peuvent être organisées avec ces entreprises, afin de faciliter les recrutements.

Le calendrier du dispositif prévoit :

- l'organisation de réunions d'information collectives ;
- la mise en œuvre de l'Atelier Orientation Conseil (AOC), qui débiterait en parallèle des négociations – l'AOC est accessible sur la base du volontariat dans le respect de la confidentialité des échanges, et permet d'affiner, voire de valider un projet par anticipation ;
- le déploiement de l'Antenne Développement (AD) pour mettre en œuvre le projet professionnel.

Les consultants sont en mesure de répondre à toutes les questions techniques et juridiques, par exemple sur le congé de reclassement.

L'accompagnement sera assuré par un consultant référent qui rencontrera le salarié au début de la démarche. D'autres consultants seront susceptibles d'intervenir en fonction du projet ou en cas de mobilité géographique. Il sera possible de changer de consultants en cas de mésentente. Les consultants s'adaptent au rythme de chacun, en fonction des contraintes horaires et des activités parallèles. Il est important de sécuriser les parcours pour aboutir à une solution pérenne.

Divers outils pourront être déployés, dont l'outil RightEverywhere qui permet de passer des tests et d'obtenir des informations sur les territoires.

L'AOC s'ouvre par un premier entretien pour évoquer les possibilités de projet de mobilité interne dans le Groupe, et les possibilités de projet de mobilité externe. Il est suivi par un second entretien, puis potentiellement par d'autres entretiens, et ce avant la notification de licenciement. Le contenu de ces entretiens restera confidentiel ; seules des informations quantitatives étant remontées à Just Eat.

La réalisation d'un bilan professionnel est pertinente pour définir un nouveau projet. Ce bilan est l'occasion de faire le point sur la situation personnelle (situation familiale, contraintes et opportunités particulières, projet de vie...), mais aussi sur le projet de l'Entreprise au regard de la situation personnelle, et sur la situation professionnelle (parcours, champs de compétences, contraintes et opportunités, appétences...)

L'accompagnement est personnalisé, pour s'adapter à chacun et à ses souhaits jusqu'à l'obtention d'une solution. Tous les réseaux locaux seront mis à la disposition des personnes.

M. Graça souhaite savoir si les représentants de Talent Solutions ont pris connaissance des différents profils des salariés de Just Eat. En effet, une part non-négligeable des salariés sont des étudiants étrangers qui ne rechercheront pas de travail à temps plein. Il leur faudrait donc des postes à temps partiel. M. Graça s'enquiert des solutions qui pourraient être déployées pour ce type de salariés.

Les intervenants de Talent Solutions ont conscience de la très grande diversité des parcours et des profils des salariés de Just Eat. Ils tiendront compte de ce type de situations. Ils ont d'ores et déjà identifié des propositions de postes à temps partiel, ou en soirée et de nuit. Il est désormais essentiel d'établir des contacts avec les salariés afin d'affiner les recherches de solutions en fonction des profils et des souhaits de chacun.

Les consultants ont pour rôle d'écouter les salariés. Si le cabinet n'est pas un organisme de formation en tant que tel, il travaille avec tous les organismes de formation du marché en fonction des besoins de formation et d'adaptation des personnes suivies. L'accompagnement se poursuit en parallèle des formations dispensées. Le travail de proximité est mené au quotidien sur tous les bassins d'emploi.

*Les intervenants du cabinet Talent Solutions quittent la séance.*

- **Intervention du cabinet Oneida sur la recherche de repreneurs au sein des 4 hubs : Bordeaux, Lille, Lyon et Marseille**

M. Taponat explique que selon la loi Florange, une entreprise doit proposer une solution pour reprendre les locaux et les salariés d'une entreprise impactée. Il s'agit d'une démarche de revitalisation. Just Eat n'est pas concerné par ces conditions dans la mesure où les quatre établissements dont il est question sont loués. L'Entreprise fait néanmoins intervenir un cabinet de revitalisation pour ces quatre *hubs* dans lesquels des locaux sont loués.

*Les intervenants du cabinet Oneida rejoignent la séance.*

Les intervenants du cabinet Oneida présentent leur action qui consiste en une recherche de repreneur pour les établissements de Bordeaux, Lille, Lyon et Marseille. Il faut souligner que l'Entreprise n'est pas propriétaire des locaux mais seulement locataire. En conséquence, l'identification d'un repreneur devra être validée par le propriétaire des locaux.

Il faut identifier des entreprises qui ont élaboré un projet de développement cohérent et pérenne et qui manifestent un intérêt pour les collaborateurs, en recherchant un emplacement en ville pour se développer, en parallèle d'un intérêt pour des compétences.

Oneida, qui compte cinquante employés, intervient depuis quarante ans dans le domaine de la recherche de repreneurs dans divers secteurs. Cette entreprise mène une cinquantaine de missions par an. Elle applique une méthodologie en trois phases.

La première phase consiste en la préparation de la recherche, grâce à :

- la collecte d'informations ;
- l'analyse des atouts et des inconvénients de l'offre ;
- l'élaboration d'une stratégie de ciblage ;
- l'élaboration d'une liste des entreprises à contacter ;
- la rédaction des outils de prospection.



La deuxième phase correspond à la prospection et à l'identification de projets, par le biais de :

- la prise de contact avec les entreprises ;
- l'identification des projets de reprise et l'échange d'informations ;
- la visite du site par les candidats ;
- l'organisation de rencontres entre les repreneurs potentiels et Takeaway.

Dernièrement, il faut procéder à l'analyse des projets et assurer un soutien à leur implantation. Cela se traduit par :

- l'analyse détaillée des projets sélectionnés ;
- la collecte des lettres d'intention ;
- un accompagnement durant les négociations.

En termes d'outils de communication, le cabinet Oneida envoie aux entreprises une lettre pour leur présenter l'opportunité identifiée et prendre un premier contact avec l'équipe de direction. Il leur transmet également une fiche technique qui décrit les locaux et les compétences des salariés.

M. Taponat explique qu'il est obligatoire de contacter un cabinet tel qu'Oneida pour identifier des pistes de reprise jusqu'à la fin de l'information-consultation. Le travail mené par Oneida continuera ensuite à porter ses effets.

Les intervenants du cabinet Oneida contacteront des entreprises jusqu'à la fin de la procédure d'information-consultation bien que leur démarche se poursuivra au-delà de cette échéance.

Les entreprises contactées relèvent des cinq catégories suivantes :

- les entreprises de service de livraison ;
- les entreprises de réparation, location et vente de vélos ;
- les chaînes de restaurants avec livraison ;
- les coopératives de livraison à vélo ;
- les associations et les prescripteurs locaux (associations de commerçants de la ville, chambres de commerce...), contactés en tant que relais pour identifier des entreprises potentiellement intéressées.

Soixante-sept entités ont été contactées. Un courrier leur a été envoyé, suivi d'une relance. À ce jour, trois sociétés ont formulé un retour positif, et des échanges se sont tenus avec deux d'entre elles. Un rendez-vous téléphonique est fixé au 10 novembre 2022 avec la troisième société. Un *teaser* présentant les principaux atouts et compétences des sites accompagne la lettre et les emails.

La première marque d'intérêt provient d'une entreprise française qui compte environ 300 employés, dont 250 livreurs, et qui opère pour le compte d'autres entreprises. Elle intervient dans le domaine de la livraison de plats préparés, de courses et de colis. Il s'agit d'une entreprise en croissance qui souhaite développer sa présence dans plusieurs villes de France. Elle fait valoir des valeurs éthiques et durables. Le dirigeant est intéressé par un développement à Lille, Lyon et Marseille et a besoin de recruter une quinzaine d'équivalents temps plein (ETP) en CDI, dont principalement des coursiers. Il examine les

éléments du dossier qu'il soumettra à sa Direction avant de décider s'il confirme son intérêt ou pas. En cas de réponse favorable, un échange sera organisé, puis une visite.

La deuxième marque d'intérêt provient d'une entreprise française de livraison à vélo pour les particuliers et les professionnels. De taille plus petite que la précédente entreprise, elle est basée à Paris, Lyon, Bordeaux, Lille, Toulouse Marseille et Nantes. Elle recherche des locaux et des personnels pour se développer à Lyon. Elle aurait besoin d'une dizaine de livreurs ainsi que de personnels de coordination pour créer une nouvelle agence à Lyon.

Enfin, la troisième marque d'intérêt a été formulée par un acteur présent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, spécialisé dans la maintenance de vélos et en fort développement. Davantage d'informations seront disponibles à l'issue du rendez-vous téléphonique prévu le 10 novembre 2022.

Les étapes à venir consistent à :

- poursuivre les relances pour obtenir un maximum de réponses d'entreprises à la proposition formulée ;
- identifier de nouvelles sociétés ;
- répondre aux demandes d'information des deux premiers contacts pour qu'ils travaillent à leur projet ;
- présenter au CSE le suivi des marques d'intérêt.

*Les intervenants du cabinet Oneida quittent la séance.*

- **Information du CSE sur l'avancée de la négociation d'un accord collectif majoritaire en application des articles L.1233-24-1 et L1233-24-2 du Code du travail**

La réunion de négociation du 15 novembre 2022 permettra de déterminer si les parties aboutissent ou non à un accord sur les questions sociales du PSE.

- **Poursuite de l'information en vue de la consultation ultérieure 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 3) et ses modalités d'application et conséquences sur l'emploi, la santé, la sécurité, les conditions de travail et l'environnement**

M. Taponat rappelle que le Livre 3 concerne les questions liées à l'hygiène et à la sécurité et aux conditions de travail. Il a été proposé de mettre en œuvre une commission SSCT composée de quatre membres. Il faudrait donc désigner ces quatre membres.

Les réunions de cette commission pourront potentiellement se tenir par visioconférence.

*Le traitement de ce point est reporté à une séance ultérieure.*

- **Point sur la communication des données sollicitées par le Cabinet Diagoris**

M. Taponat rappelle que le cabinet Diagoris a été désigné dès la R0 pour effectuer la mission. Or sa demande concernant le PSE en cours n'a été formulée que le 23 septembre 2022. À la suite de cette sollicitation du cabinet Diagoris, une réunion avec la Direction et la direction financière a été organisée le 12 octobre pour commenter les documents. De nouvelles séries de demandes ont été formulées les 17, 18 puis 19 octobre 2022 : la Direction y a répondu. Un nouveau rendez-vous avec la direction financière

s'est tenu le 28 octobre 2022. La Direction a répondu à ce jour à l'ensemble des points. Restaient deux questions quelque peu techniques qui ont fait l'objet d'échanges entre la direction financière et le cabinet Diagoris. L'ensemble des questions ont trouvé réponse, si ce n'est concernant des documents qui n'existent pas. Les documents demandés ont été fournis au cabinet Diagoris sans que cela ne donne lieu à des débats. La Direction a systématiquement fourni les informations demandées.

M. Almeida observe que les effectifs communiqués le 17 octobre ne correspondent pas à ceux transmis aux élus le 4 octobre.

Mme Albert indique que les données présentées dans le Livre 1 sont arrêtées au mois de juillet. Les chiffres ont varié depuis.

- **Information du CSE concernant la demande d'injonction formulée par le CSE le 29 septembre 2022 et la réponse de la DRIEETS du 10 octobre 2022 rejetant cette demande.**

M. Taponat indique que la DRIEETS n'a pas considéré recevable l'injonction émise par le CSE. Ainsi, le CSE a engagé une injonction qui a été refusée par la DRIEETS.

#### À la demande des élus :

- **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 ?**

M. Taponat est dans l'impossibilité de communiquer des données par restaurant. Les données par ville et par mois ont été transmises au cabinet Diagoris.

- **Quel est le montant exact, en 2020, 2021 et 2022, versé par le groupe à Takeaway Express France et inversement ?**

Les *P&L* des trois années 2020, 2021 et 2022 ainsi que le détail des bilans financiers ont été communiqués au cabinet Diagoris.

- **Quel est le coût de traitement d'une commande par Takeaway Express France et combien Takeaway Express France est-il rétribué par Eat On Line pour chaque commande traitée ?**

La Direction fait état d'un coût de la commande d'un peu plus de 16 euros. Cela recouvre les salaires et les équipements. Il faut y ajouter des coûts additionnels liés au support, au marketing, aux équipes des bureaux et à la technologie. Cela aboutit à un total d'un peu moins de 30 euros par commande. Ces informations ont été transmises au cabinet Diagoris.

Les opérations de logistique ne sont pas profitables. La présence en France a un coût. La France représente pour l'heure un marché d'investissement.

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

Plusieurs millions d'euros sont investis. Ces éléments ont été communiqués au cabinet Diagoris.

- **Quelle réponse la société entend-elle apporter à la dégradation des conditions de travail engendrée par les sous-effectifs ?**

M. Taponat indique que le recrutement des 190 coursiers a débuté à Paris. Des recrutements sont aussi ponctuellement engagés dans les autres villes en fonction des besoins.

- **Quelle recherche de repreneurs a été mise en œuvre pour le moment ?**

*Ce point a été traité dans le cadre du point 6.*

- **Quelle entreprise reprendrait le marché de la livraison pour Eat On Line dans les 26 villes concernées par le PSE ?**

*Ce point a été traité dans le cadre du point 6.*

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

M. Taponat considère que ce point a déjà été traité.

- **La direction a tenté d'imputer au CSE des fuites d'informations confidentielles, motif pour lequel le groupe serait réticent à communiquer des chiffres concrets. La délégation CGT demande à ce que la direction produise des coupures des prétendues fuites.**

M. Taponat considère que ce point a déjà été traité.

M. Garbay objecte que la Direction a fait état de fuites sans cependant être en mesure d'apporter la preuve de ces fuites.

M. Taponat a écrit au cabinet Diagoris à la suite d'une communication de *slides* pour souligner que cette communication n'était pas normale ni loyale. En effet, si elle se basait sur des éléments publics, les commentaires des experts de Diagoris n'étaient pas publics. Ainsi, la Direction dispose d'éléments attestant d'une fuite d'informations.

- **Comment la direction garantie-t-elle que les postes ouverts des collèges supérieurs sont accessibles aux coursiers ?**

M. Taponat attend de recevoir des candidatures (CV et lettre de motivation). Les candidatures seront étudiées. Des formations pourront être mises en œuvre si un complément de formation s'avère nécessaire à la prise de poste. Il faut toutefois que le profil du candidat soit à peu près en adéquation avec les prérequis du poste visé.

- **Combien y a-t-il eu de salariés qui ont postulé à des postes dans les collèges supérieurs ?**

M. Taponat en recense trois. Deux d'entre eux ont été retenus.

- **Quand les documents comptables 2021 demandés par notre Expert concernant EAT ON LINE SAS seront-ils disponibles : liasse fiscale (+ annexes), rapport de gestion, rapports des CAC ?**

L'échéance est fixée au plus tard au 31 décembre 2022.

- **Qu'est-ce qui explique qu'ils ne soient toujours pas disponibles, alors que nous sommes début novembre et que la période fiscale est terminée depuis plus de 5 mois ?**

La Direction explique cela par une prorogation pour le dépôt au greffe du tribunal de commerce de la liasse fiscale Eat On Line au 31 décembre 2022. La finalisation est en cours.

- **Quel montant d'économies attendez-vous, sur 2023 et 2024, de la mise en œuvre du Projet de Réorganisation ?**

Il s'agit d'un montant de plusieurs millions d'euros. Ces éléments ont été communiqués au cabinet Diagoris.

- **Pourrions-nous obtenir le détail des économies escomptées du Projet au périmètre du Delivery et au périmètre de Scoober, par type de dépenses ?**

*Le traitement de ce point est reporté à une séance ultérieure.*

- **Comment comptez-vous concrètement améliorer le taux d'efficacité à Paris ?**

Ce sujet sera abordé lors de la réunion du 15 novembre 2022.

- **Quels vont être les budgets marketing pour supporter Paris sur les 3 prochaines années ?**

Le cabinet Diagoris dispose des budget Marketing pour les années 2023 et 2024. Des discussions sont engagées avec le *Board* de l'Entreprise pour envisager une rallonge des budgets Marketing.

- **Quel plan d'actions va être mené pour relancer l'activité : Marketing, Force de vente, Opérations ... ?**

Ce sujet sera évoqué lors de la réunion du 15 novembre 2022.

- **Où en êtes-vous de vos réflexions, voire négociations, avec différents tiers, en vue de maintenir la couverture nationale de JUST EAT après l'arrêt des Opérations dans 26 villes sur 27 ?**

La Direction répond que des discussions sont en cours sans que rien ne soit encore arrêté.

M. Almeida demande s'il est envisagé de travailler avec Stuart.

La Direction convient qu'il s'agit là d'une piste.

- **Qu'est-ce qui garantit que le modèle salarié soit maintenu chez JUST EAT à l'avenir ? Et pourquoi souhaitez-vous le maintenir, selon vos dires ? Croyez-vous à une évolution à court terme de la législation sociale en France ?**

La Direction croit à ce modèle, qui est dominant dans la quasi-totalité des marchés. A Paris, les investissements permettront de conserver ce modèle. La Direction souhaite le maintenir car il s'agit du modèle le plus juste qui soit pour les coursiers. Elle n'a pas d'opinion sur le sujet d'une évolution à court terme de la législation sociale en France.

- **Qu'est-ce qui garantit que le projet de réorganisation, centré sur une seule ville, Paris, est viable à long terme, aux conditions de fonctionnement de TEF SAS (soit sur le modèle Scoober, du « livreur salarié ») ?**

La Direction expliquera, lors de la réunion du 15 novembre, ce qui est mis en œuvre à Paris. Il ne faut néanmoins pas attendre de rentabilité au cours des deux années à venir. La Direction est confiante dans la viabilité de Paris car il s'agit d'un bassin de population très dense, dans lequel l'offre de restaurants est également dense. Deuxièmement, des efforts Marketing seront déployés en France et concentrés sur Paris, afin d'accroître le volume de commandes, et par conséquent de diminuer le coût par commande.

- **Quand le budget du PSE, détaillé par type de mesures, nous sera-t-il transmis ?**

Une évaluation du budget sera formulée à l'issue de la négociation sur les mesures sociales. Le Groupe n'a pas fixé de budget précis.

*La séance est levée à 13 heures.*

**Gérard Taponat**

Président du CSE

DocuSigned by:  
*Gérard Taponat*  
2AC817878DB2460...

**Alassane Sy**

Secrétaire du CSE

DocuSigned by:  
*Alassane Sy*  
E7624C3AB423460...