

CSE EXTRAORDINAIRE DU 9 AOÛT 2022

Étaient présents :

Monsieur Jérémy Graca
Monsieur Alassane Sy
Monsieur Antoine Garbay
Monsieur Abdelaziz Yahia
Monsieur Olivier Brunet
Monsieur Walid Baassou
Monsieur Aymeric Vidal
Monsieur Ahmed Houssine Ben Rebai
Monsieur Camille Lapierre
Monsieur Pham Quang Duy Do
Monsieur Ange Malabous
Monsieur Mohamed Amine El Medjadji

ORDRE DU JOUR DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 09 AOUT 2022

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion « R0 » du 18 juillet 2022 et de la réunion « R1 » du 26 juillet 2022
2. 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
3. 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
4. Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement
5. 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
6. Délibération du CSE sur l'ouverture anticipée de l'Atelier Orientation Conseil (AOC) et l'envoi d'offres de reclassement interne dès le début de la procédure d'information-consultation du CSE

À la demande des élus CGT :

7. 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 ?

8. 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 ?
9. Les contrats liant Eat On Line à Takeaway Express France stipulent-ils une clause d'exclusivité ?
10. Quels sont les investissements dans l'entreprise ? (Masse salariale par qualification, matériel, formation, publicité, autres,... ?)
11. Quelle réponse la société entend-elle apporter à la dégradation des conditions engendrées par les sous-effectifs ?

À la demande des élus FO :

12. Explication sur la situation des liveops (sur leurs conditions de travail depuis le début de leurs contrats chez Scoober...).
13. Comment les coursiers vont-ils pouvoir fonctionner sans les liveops ?
14. Les élus souhaiteraient savoir s'il y aurait une pression sur les liveops venant de la direction ?

La réunion démarre à la fin d'une déclaration syndicale. Le représentant du personnel demande que le texte soit joint au procès-verbal.

Un membre du CSE donne lecture d'une seconde déclaration :

« Monsieur le Directeur, Monsieur le DRH,

En plein cœur de l'été, nous voici de nouveau réunis pour discuter d'un plan social, pour lequel vous avez été mandatés. Il y a quelques jours, M. Taponat s'est déplacé jusqu'à Lyon, comme il l'a fait savoir dans le cadre de sa déclaration préliminaire, pour prêcher la parole officielle de la direction en interne et le caractère inévitable du PSE. Ainsi, les décisions sont prises et les positions des représentants du personnel n'y changeront pas grand-chose.

Pendant ce temps-là, depuis plusieurs semaines, Mme Rabot, directrice de la filiale Eat On Line, dont la direction cherche à nous convaincre que nous sommes séparés par des cloisons étanches, explique dans les médias que le PSE est encore à l'état de projet et toujours en cours de discussion dans « notre CSE ». Nous sommes ravis de constater qu'elle considère le CSE de Just Eat comme le sien, et nous aimerions l'avoir autour de la table. Ainsi, depuis des mois, les personnalités défilent et les méthodes demeurent. Entre contorsions rhétoriques et jésuiteries, tous les moyens sont bons pour expliquer qu'il n'y a rien à voir et que le moment n'est jamais opportun pour le CSE d'obtenir des réponses à ses questions.

À cet égard, le 3 août dernier, Monsieur Brown déclarait : « après une période de croissance exceptionnelle, Just Eat Takeaway est désormais deux fois plus gros depuis la pandémie. Bien que cette croissance ait nécessité des investissements significatifs, nous avons continué à nous concentrer sur la mise en œuvre de notre stratégie de construction et d'exploitation afin d'exploiter un modèle de livraison et de nourriture hautement rentable. Nos trois principaux segments représentant 90 % de nos valeurs transactionnelles brutes donnent un EBITDA ajusté positif au second trimestre 2020. Notre cheminement vers la profitabilité accélère et nous espérons continuer à augmenter notre EBITDA ajusté sur la seconde moitié de l'année, afin de parvenir à un chiffre positif dès 2023. »

Les déclarations publiques de la maison-mère contrastent beaucoup avec les déclarations actuelles tenues à chaque réunion. Pour ces raisons, la direction, parfaitement consciente de son obligation à faire évoluer sa situation au regard de la santé globale du groupe, s'empresse peu de donner les chiffres. Secret des affaires, crainte de fuite, absence d'unités économique et sociale (UES) sont autant d'excuses et de faux prétextes qui exaspèrent tout le monde, jusqu'à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS). Cependant, comme le disait Lénine, les faits sont têtus, et nous aussi.

Les salariés sont venus vous voir, M. Taponat, à Lyon, ou vous avez jugé que la caméra était de trop, avant de les accuser de créer un incident. Vous n'aviez pas l'intention de répondre aux questions des salariés ce jour-là, mais seulement en séance. Nous y sommes aujourd'hui, et nous vous écoutons. »

M. Taponat précise ne pas être responsable des propos de Mme Rabot, qui a quitté la société. Sa mention « notre CSE » ne fait pas référence à celui de Just Eat Takeaway France, mais à celui de la plateforme, qui gère le PSE de Eat On Line.

Le DRH souligne que Eat On Line et Just Eat Takeaway France sont deux sociétés différentes au titre du registre du commerce, mais elles appartiennent au même groupe. Il revient ensuite sur les propos de M. Brown, soulignant les différences de résultats entre la France et d'autres pays européens, alors que le groupe applique le même modèle économique. Un constat qui interroge sur la situation dans l'Hexagone.

Un membre du CSE constate que la direction refuse encore de transmettre les chiffres réclamés depuis plusieurs mois par les syndicats, notamment les résultats au niveau du groupe, nécessaires pour entamer les négociations.

Le DRH souligne que les filiales ne sont pas concernées par le PSE de Just Eat. Il estime de son côté avoir remis les éléments demandés dans le livre 2 et constate que le CSE n'a pas encore commencé à les analyser. La direction collabore également avec le cabinet sollicité par le CSE et confirme que certaines légendes du document seront précisées, notamment les abscisses et les ordonnées de certains graphiques.

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion « R0 » du 18 juillet 2022 et de la réunion « R1 » du 26 juillet 2022

Le DRH annonce que la direction n'a pas eu le temps d'analyser ces deux procès-verbaux, qui seront validés lors d'une prochaine réunion du CSE.

Un membre du CSE confirme que la direction doit fournir et présenter les données demandées par les syndicats. Ce n'est pas le rôle du cabinet mandaté par le CSE.

Le DRH indique qu'un cabinet d'expertise comptable a examiné les chiffres transmis et la direction attend le rapport final. Habituellement, les cabinets mandatés cherchent à rencontrer les représentants du département des Finances, il s'étonne de devoir prendre l'initiative sur ce point. Il s'interroge également sur la décision de ne pas publier de pré-rapport, ce qui empêche de discuter des éléments du document final. Ces manières de procéder pourraient conduire la direction à mener une contre-expertise.

Un membre du CSE demande s'il s'agit d'une menace.

Le DRH indique que non.

Le CSE réaffirme son intention de négocier et l'importance accordée aux mesures sociales. Celles-ci n'ont pas évolué et sont toujours insuffisantes.

M. Taponat considère que la dernière version du livre 1 apporte des modifications. Il constate un désaccord entre la direction et le CSE sur la notion d'information économique, mais cette situation ne doit pas empêcher de travailler sur une solution en matière d'accompagnement social.

Un membre du CSE rejoint cette position, tout en soulignant l'existence de deux visions opposées.

2. 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

Le CSE demande les chiffres sur l'évolution des commandes ville par ville depuis le lancement de l'entreprise.

Le DRH ne dispose pas de chiffres aussi détaillés, mais il est en mesure de communiquer les variations de commandes mois par mois au niveau de Scoober et de Stuart. En décembre 2020, Just Eat enregistrait 20 % de commandes supplémentaires par rapport au montant nécessaire estimé pour que le groupe puisse opérer. Depuis cette date, la tendance est en forte baisse.

Un membre du CSE estime que ces données, construites sur la base d'objectifs, ne disent rien. Il constate par ailleurs que l'instance n'est pas tenue informée de ces prévisions.

Le DRH précise que le groupe estime chaque mois le nombre de commandes nécessaires pour une perte contrôlée en France.

Un membre du CSE demande des chiffres absolus, et non des prévisions. Par ailleurs, il ne comprend pas comment le groupe peut engager un PSE et se retirer de plusieurs villes sans être en mesure de fournir les données correspondantes. Il réclame à nouveau le nombre de commandes ville par ville.

M. Taponat estime que ces chiffres sont fournis dans le livre 1, mais pas au niveau de granularité demandé par le CSE. Les données actuelles suffisent cependant pour identifier les grandes tendances. Il précise que la direction ne communiquera pas sur le nombre de commandes ville par ville.

Un membre du CSE regrette cette décision. Des cadres de l'entreprise affirment auprès des salariés que les syndicats refusent de négocier, alors que ces derniers réclament simplement des données indispensables à la négociation. La direction rejette la faute sur les représentants syndicaux, qui sont pourtant victimes de cette politique.

Le DRH distingue deux sujets : le sujet économique d'une part, sur lequel il existe encore des divergences entre la direction et les syndicats, et le sujet social. Ces deux sujets sont liés mais distincts, et les désaccords sur le premier sujet ne doivent pas empêcher d'échanger sur le second.

Un membre du CSE souhaite savoir pour quelles raisons la direction ne communique pas les chiffres demandés.

M. Taponat précise que la direction du groupe ne produit pas ces chiffres. Il rejoint les propos du DRH : la décision du PSE est prise désormais, il juge donc plus utile de négocier les éléments sociaux.

Le CSE souligne que le refus de la direction de fournir certains chiffres n'inspire pas confiance.

Le DRH estime que la rencontre qu'il organise entre le cabinet Diagoris et la direction financière du groupe est une preuve de sa volonté à transmettre les données nécessaires au CSE.

Un membre du CSE se demande pourquoi le PSE intervient aujourd'hui, alors que la situation est difficile depuis deux ans.

M. Taponat cite le Covid comme raison principale. Avant de prendre cette décision définitive, le groupe a souhaité évaluer les conséquences à moyen terme de la pandémie.

Le DRH précise que les changements culturels introduits par le Covid ont été surestimés : les livraisons n'ont pas augmenté comme prévu et les restaurants sont en forte hausse depuis la fin de la crise sanitaire.

Un membre du CSE demande des précisions sur l'avenir de la situation à Paris.

M. Taponat indique que l'organisation va être repensée pour gagner en crédibilité et pour redevenir rentable, à travers un redécoupage et une densification des livraisons. Un plan sera présenté au CSE lors d'une prochaine réunion, afin de redéployer ensuite Just Eat en dehors de Paris, plus graduellement.

Le CSE renouvelle sa demande d'obtenir l'évolution du nombre de commandes par ville, le nombre de restaurants ayant quitté ou adhéré à Just Eat depuis deux ans, les prévisions pour Paris, le taux de *turn over* chez les coursiers, et d'obtenir une copie des lettres de licenciement.

M. Taponat n'est pas en mesure de transmettre les lettres de licenciement.

3. 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 ?

La direction s'est engagée à fournir des informations plus détaillées sur ce point.

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

5. 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. Taponat indique que le groupe a investi une dizaine de millions d'euros par an pour la France, pays à perte, afin de couvrir les investissements en marketing, logistique, etc.

6. Les contrats liant Eat On Line à Takeaway Express France stipulent-ils une clause d'exclusivité ?

M. Taponat rapporte que le rôle de Scoober était de servir la plateforme Just Eat Takeaway. Les deux entreprises sont liées par un lien intercompagnie, à travers des Service Level Agreements (SLA) contractuels. Il n'existe donc pas de clause d'exclusivité entre Scoober et Takeaway Express France, car il s'agit d'un accord à l'intérieur d'un seul et même groupe. Les deux entreprises ne sont pas liées par un contrat.

Un membre du CSE constate donc que Takeaway Express France pourrait légalement livrer en ayant recours à d'autres entreprises. Il se demande pourquoi le groupe n'a pas exploré cette piste avant de lancer un PSE.

M. Taponat précise que la direction a souhaité maintenir cette relation entre Scoober et Takeaway, car elle s'applique au niveau international.

Un membre du CSE constate que tout n'a donc pas été entrepris avant d'opter pour un PSE.

M. Taponat rappelle que Just Eat est la filiale d'un groupe et sa direction doit agir en fonction des directives de ce dernier.

Un membre du CSE regrette de ne pas connaître les liens commerciaux entre les différentes filiales du groupe et réclame un panel complet de ses capacités de financement. Il souhaite notamment avoir confirmation de l'existence d'un prêt détenu par Takeaway France à l'égard d'Eat On Line.

M. Taponat indique que la direction ne peut pas se porter garante sur ce point, car elle ne dispose pas des éléments nécessaires.

Le DRH met par ailleurs en avant la volonté de l'entreprise de conserver le modèle salarial.

Un membre du CSE conteste cette affirmation. La direction doit admettre que ces deux filiales permettront à Eat On Line de recourir à des prestations de services avec Stuart et basculer vers le modèle de l'autoentreprise, sans le dire officiellement. Un membre du CSE demande des garanties que l'autoentreprise ne deviendra pas le modèle choisi.

Le DRH regrette la comparaison avec Stuart. Le projet de Just Eat est social, et ces accusations sont fausses. Le maintien de l'activité à Paris est d'ailleurs la preuve de la volonté du groupe de maintenir le

modèle salarial, le but étant d'atteindre la rentabilité dans cette ville en conservant cette approche, pour pouvoir ensuite la répliquer dans d'autres villes. Néanmoins, il se refuse à donner des garanties, car la situation économique évolue rapidement et ce système pourrait ne pas être viable dans les petites villes.

M. Taponat évoque le manque de soutien du gouvernement, qui privilégie le modèle de l'autoentrepreneur. Il reconnaît cependant que ce PSE aura un impact sur l'image du groupe. La discussion doit donc porter sur deux éléments : le PSE, et le moyen de rentabiliser Just Eat.

M. Graca souhaite connaître le montant des investissements du groupe dans les pays où le modèle du salariat fonctionne.

M. Taponat précise que Just Eat n'est rentable nulle part, mais l'entreprise a atteint le point de rentabilité en Pologne. Il met en avant la décision du groupe à poursuivre le modèle salarié en France, alors qu'il a renoncé à ses activités dans certains pays, comme le Portugal ou la Roumanie.

M. Graca juge ces informations inquiétantes pour l'avenir. Il s'interroge sur la stratégie du groupe pour contrer la concurrence dans une ville comme Paris.

Le DRH fait part de la volonté de Just Eat de fournir aux coursiers parisiens un équipement convenable. Ensuite, la zone de livraison pourrait être réduite, et un modèle hybride est envisagé. Par ailleurs, la coordination pourrait changer. Du côté des liveops, ces derniers opéreront sur les mêmes horaires.

Un membre du CSE s'interroge sur les recrutements et les nombres d'heures prévues dans les contrats.

M. Taponat indique qu'aucun recrutement de coursiers n'est envisagé actuellement, mais les embauches ne sont pas gelées.

Concernant la stratégie commerciale, cet aspect relève d'Eat On Line. Un partenariat est prévu avec McDonald's, qui doit être redéfini, mais la qualité du service reste essentielle. Enfin, il précise que les lettres de licenciement peuvent être consultées sur place par les membres du CSE.

7. 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

Un membre du CSE souhaite connaître le nombre de départs des encadrants.

Le DRH lui transmettra le chiffre d'ici demain.

Un membre du CSE aspire à une meilleure maîtrise de la communication lors de la présentation du PSE faite aux salariés, car les positions des syndicats présentées par la direction ne reflètent pas la réalité.

Le DRH souhaite que la direction et les organisations syndicales trouvent un accord sur une trame commune. Il regrette les propos de certains, qui créent un sentiment de défiance. Une commission mixte sera organisée toutes les semaines pour proposer des solutions individuelles aux salariés. Il demande également que les positions de l'entreprise soient correctement retranscrites.

Un membre du CSE (CGT) répond qu'il ne rend pas compte à la direction, mais aux salariés.

Le DRH regrette cette approche et défend l'idée d'une communication commune, qui présenterait néanmoins les différents points de vue.

Un membre du CSE pointe un problème de communication chez les managers, certains ayant affirmé à des salariés que les négociations sont terminées et que des licenciements interviendront en janvier.

Le DRH précise que le PSE se terminera en novembre et que les changements interviendront à partir de janvier. Ces faits ont été communiqués à tous, mais les managers auraient pu utiliser le terme « *probablement* ». Il constate que les négociations au niveau social sont les principales sources de préoccupation des salariés.

Un membre du CSE (CGT) remarque que le terme « négociations » n'apparaît pas dans la newsletter publiée au niveau national il y a six jours.

Le DRH ajoute qu'au terme du PSE, le 26 novembre, la direction dispose de 21 jours pour rendre son avis et procéder à d'éventuels licenciements, qui interviendraient durant la période de Noël. Il a donc été décidé de reporter la communication après les vacances, début janvier. À aucun moment le groupe n'a communiqué sur les conditions sociales d'accompagnement ou de reclassement, qui seront débattues demain. Par ailleurs, il regrette la communication de la CGT laissant croire à la possibilité d'une annulation du PSE, ce qui est faux.

Un membre du CSE (CGT) juge normal d'avoir des positions différentes et conteste ces propos.

Le DRH estime que les syndicats peuvent communiquer comme ils l'entendent, mais en se basant sur des informations vérifiées, pour une relation de confiance. Il ajoute que le message passé aux managers n'est pas celui remonté par les salariés.

Un membre du CSE se demande pourquoi certains managers contactent certains salariés pour savoir si ces derniers partent ou restent ;

M. Taponat précise que ce dialogue doit permettre aux managers d'anticiper les départs et d'évaluer la viabilité des opérations d'ici à la fin du PSE, dans une logique de continuité de l'activité.

Le DRH souligne la nécessité de tenir compte des spécificités de Just Eat lors de la mise en place d'un PSE. Quatre caractéristiques ont été identifiées, qui seront présentées prochainement aux syndicats. L'objectif est de construire un PSE sur mesure au lieu d'un produit standard qui ne prendrait pas en compte les particularités du groupe et les remontées du terrain. Il souligne ainsi que les salariés du groupe sont jeunes et ces derniers ont besoin de réponses rapides sur l'avenir du groupe.

Un membre du CSE (CGT) réaffirme l'importance des mesures sociales. Le plus important est de préserver les conditions de travail et de ne pas remplacer les livreurs par des autoentrepreneurs.

8. Poursuite de l'information en vue de la consultation du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

Le DRH rappelle que le congé de reclassement a été prolongé de six à neuf mois.

Le CSE souhaite confirmer que les salariés étudiants ou autoentrepreneurs bénéficieront de ce congé.

Le DRH confirme cette information, mais plusieurs questions se posent, examinées actuellement avec Pôle emploi et la DRIETS : les multientrepreneurs, pour ne pas se faire retoquer par les dispositifs d'accompagnement, doivent justifier de deux ou trois emplois. Par ailleurs, ces aides ne doivent pas empêcher un étudiant d'obtenir une Bourse ou un autoentrepreneur de sauter une tranche d'impôt. Il attend encore la réponse de la DRIETS sur ce point. Demain, à l'issue de la réunion, il adressera un courrier à l'administration sur les cas d'école abordés.

9. 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

Le DRH explique que la réunion de demain sera l'occasion d'avancer sur ce sujet et d'agencer le calendrier.

10. Délibération du CSE sur l'ouverture anticipée de l'Atelier Orientation Conseil (AOC) et l'envoi d'offres de reclassement interne dès le début de la procédure d'information-consultation du CSE

Le DRH indique avoir sollicité en urgence trois cabinets pour être accompagné sur le cahier des charges établi par le livre Un. Il s'agit de Blossom, déjà présent lors du premier PSE, d'Oasis, ce dernier ayant déjà travaillé avec Just Eat, et de Talent Management, car les deux autres cabinets restants travaillent avec des concurrents de Just Eat.

Un membre CSE se demande si les organisations syndicales peuvent présenter des cabinets pour accompagner les salariés.

Le DRH précise qu'une telle action est possible, mais celle-ci aurait dû intervenir en amont.

Au total, 27 villes, 359 coursiers et 38 fonctions supports sont concernés par le PSE. La direction aspire à un accompagnement individualisé pour prendre en compte les différents cas de figure, une commission de suivi et une réunion hebdomadaires avec les organisations syndicales, pour un retour réactif de la part des cabinets.

Plus de 20 % des coursiers souhaitent commencer ou reprendre des études, ce qui a été pris en compte. La direction se renseigne actuellement pour savoir si une offre de formation de longue durée peut être considérée comme du reclassement. Par ailleurs, les DC, les coordinateurs et les capitaines aspirent à une formation reconnaissant leur fonction d'encadrement. Just Eat attend les propositions des cabinets sur ce point.

L'accompagnement des coursiers doit permettre d'instaurer un climat de bienveillance. Ils disposeront d'une adresse physique à laquelle se rendre pour échanger sur leur situation.

Un membre du CSE demande qu'un calendrier de négociation soit fixé lors de la première réunion. Il estime que la mise en place de cette AOC est trop rapide.

Le DRH estime que cette question n'a pas à faire l'objet d'un vote, et souhaite au contraire que cette AOC soit mise en place au plus tôt au 28 août, pour commencer à informer les salariés. Repousser sa mise en œuvre risque de provoquer un certain désarroi chez certains salariés et managers.

Le CSE estime au contraire que demander des informations sur lesquelles il a un droit d'accès ne sont pas des actes destinés à retarder la procédure.

Un membre du CSE demande une suspension de séance.

La séance est suspendue à 16h20 et reprend à 16h30.

À la demande des élus CGT :

11. Quelle réponse la société entend-elle apporter à la dégradation des conditions engendrées par les sous-effectifs ?

M. Taponat prévoit un suivi continu et étroit, car la question du sous-effectif risque de peser sur les conditions de travail. L'objectif est de mettre en place un plan de contingence par ville pour évaluer le niveau de risque et de pression. Il est envisageable de faire venir des livreurs d'autres pays, mais un tel transfert est plus difficile à réaliser pour l'encadrement. Néanmoins, des accords avec des pays tiers existent également.

Un membre du CSE précise qu'une clause illégale est réputée non écrite. Just Eat n'a pas le droit de ne pas fournir le matériel à Toulouse. Dans ces conditions, il s'interroge également sur l'opportunité de réduire les zones de livraisons pour améliorer les conditions de travail.

M. Taponat confirme que cette solution est envisageable, en l'absence d'autres possibilités.

Un membre du CSE propose d'instaurer un plafond maximum de kilomètres à effectuer par jour.

M. Taponat indique que cette mesure est impossible à mettre en place.

Un membre du CSE souhaite que Just Eat fournisse une deuxième batterie, car il n'est pas possible de travailler huit heures avec une heure de pause, alors que la batterie dure quatre heures.

M. Taponat réaffirme sa volonté de fournir un matériel adapté. Il reconnaît en effet la nécessité d'une deuxième batterie.

Un membre du CSE souhaite connaître la date de fin de contrat avec VelyVelo.

M. Taponat précise que chaque nouveau vélo génère un nouveau contrat. Il demandera au fournisseur si la fourniture d'une deuxième batterie est possible. Par ailleurs, il prendra en compte la réduction de la zone de livraison pour améliorer les conditions de travail et de service. Cette décision se prendra au moment opportun.

À la demande des élus FO :

12. Explication sur la situation des liveops (sur leurs conditions de travail depuis le début de leurs contrats chez Scoober...) et comment les coursiers vont-ils pouvoir fonctionner sans liveops ?

Un membre du CSE (FO) croit savoir que les contrats des liveops se termineront tous au mois de janvier.

M. Taponat promet que cette information est erronée : les contrats de Liveops ne se termineront pas tous en janvier, mais les effectifs diminueront en raison de la baisse de l'offre Just Eat.

Un membre du CSE note que le fait qu'ils sont en CDD empêche de négocier des conditions de départ. Par ailleurs, le CDD représente un accroissement temporaire d'activité, et il espérait que cette augmentation soit pérenne.

M. Taponat rappelle qu'aux Pays-Bas, les salariés démarrent toujours en signant un CDD d'un an et les liveops situés dans ce pays sont sous contrat néerlandais.

Un membre du CSE s'interroge également sur les conditions de travail de ces liveops, suite à des retours plutôt négatifs.

M. Taponat n'est pas en mesure d'apporter de réponse sur ce point, mais il invite les membres du CSE à faire remonter les problèmes rencontrés sur le terrain.

Un membre du CSE constate que les décisions en France concernant Just Eat ont des conséquences sur les salariés situés aux Pays-Bas, il existe donc un lien entre les filiales.

M. Taponat précise que l'équipe qui restera en place regroupera la Belgique, la France et une partie des Pays-Bas. Le chiffre définitif des effectifs restants sera communiqué ultérieurement.

14 – Les élus souhaiteraient savoir s'il y aurait une pression sur les liveops venant de la direction ?

Un membre du CSE croit savoir que les salariés de liveops sont contraints à effectuer des services discontinus, avec des pauses à des horaires imposés.

Gérard Taponat

DRH

Le DRH indique qu'il s'agit d'une fausse information.