

CSE DU 18/05/2022

ÉTAIENT PRÉSENTS:

- Alassane SY (FO)
- Abdelaziz YAHIA (FO)
- Olivier BRUNET (FO)
- Baasou WALID (FO)
- Aymeric VIDAL (FO)
- El Medjadji Mohamed Amine (FO)
- Mohamed ALI SOUIAI (FO)
- Ludovic RIOUX (CGT)
- Ange MALABOUS (CGT)
- Ahmed BEN REBAI (CGT)
- Antoine GARBAY (CGT)

ORDRE DU JOUR

- 1 - Approbation du procès-verbal de la réunion du 22 mars 2022
- 2 - Programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- 3 - Information sur l'accidentologie au sein de l'entreprise
- 4- Information et consultation sur la situation de Monsieur Michel, salarié déclaré inapte à son poste de Coursier par le médecin du travail aux termes de l'avis du 19 avril 2022, et sur les recherches de postes de reclassement
- 5- Présentation pilote modèle opérationnel
- 6 - Information sur les points de démarrage à Paris
- 7 - Réponses aux questions posées lors de la réunion du 31 mars 2022
- 8 - Désignation d'un cabinet d'avocats (Howard)

9 - Communication du DUERP

10 - Questions des élus :

- Combien de salariés ont passé leur visite médicale, combien d'entre eux ont plus de trois mois d'ancienneté ?
- Quelles modalités d'information des AT auprès des élus du personnel ?
- Demande de communication du classement des AT par motif, ville, durée
- Classement des AT par durée de l'arrêt (Durée médiane ?), cause, ville
- Pourquoi le taux de cotisations AT/MP est-il plus faible à Lyon ? - Quelles augmentations de salaires individuelles ont été décidées en 2021 ? Ou pour certaines catégories seulement ?
- Quelles sont les règles d'attribution des tickets restaurants ?
- Quelles sont les règles d'attribution du takeaway pay (100e) ?
- Quelles sont les conditions d'accès de l'aide à l'embauche des jeunes "1 jeune, 1 solution" ?
- La BDES mentionne des actions de formation professionnelle, qui sont les stagiaires, et quelles sont ces formations ?
- La direction a annoncé, le 12 janvier dernier, qu'il serait possible de poser moins de 6 jours de congés payés à la suite. A partir de quand ?
- Quels sont les critères de fermeture d'une ville pour raisons météo ?
- Quels sont les critères de passage en temps plein ou d'augmentation du nombre d'heures pour un salarié en temps partiel ?
- A quand un versement du salaire plus tôt dans le mois ?
- Etat d'avancement de l'enquête portant sur l'accident du travail à Limoges ?

Ouverture de la séance par Laurence Crevel à 09h 15 mns

1 - Approbation du procès-verbal de la réunion du 22 mars 2022

Le procès verbal a été approuvé à l'unanimité par le CSE

2 - Programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

3 - Information sur l'accidentologie au sein de l'entreprise

Le CSE a voté à l'unanimité pour le report des points 2 et 3 de l'ordre du jour pour le CSE du 15/06/2022.

Les élus se sont opposés à l'intervention d'Hugo Caillard responsable santé et sécurité au travail par visioconférence et par ailleurs intervenant sur les dits points.

4- Information et consultation sur la situation de Monsieur Michel, salarié déclaré inapte à son poste de Coursier par le médecin du travail aux termes de l'avis du 19 avril 2022, et sur les recherches de postes de reclassement

Nb: Robin Michel est un livreur bordelais embauché le 11 juin 2021 à Bordeaux

Laurence Crevel se prononçant sur la liste des postes ouverts au sein de l'entreprise au 18 mai 2022 (elle précise que malheureusement ça ne changera pas pour les prochains mois) : Directeur général et un directeur des ressources humaines. Elle dit que la direction a reçu le CV du livreur concerné par un éventuel reclassement en interne et compte tenu des éléments relatifs à une absence de poste vacant au sein du groupe en France et de l'impossibilité de mobilité pour ce dernier, la direction a constaté une impossibilité de reclassement interne du salarié. Et donc comme le prévoit le code du travail une notification de l'impossibilité de reclassement sera faite à M. Michel et ensuite il sera convoqué à un entretien préalable pouvant aboutir à un licenciement.

Ludovic Rioux (CGT) fait en premier lieu une remarque et pose une question sur ce sujet :

1- un avis d'inaptitude à l'ordre du jour et le contact du salarié.

2- elle a eu combien de temps la visite médicale d'embauche pour le salarié ?

Crevel de répondre qu'il n'a pas été déclaré inapte après la visite médicale d'embauche. Elle continue en disant qu'elle a eu lieu en octobre et elle était une visite de reprise suite à un arrêt de travail non consécutif et autre après plus de 30 jours.

Jeremy Graça (FO) interroge sur le pourquoi de l'inaptitude du salarié? La direction répond que c'est un secret médical. Et Jérémy de poursuivre que ça aurait été plus intéressant d'avoir le contact du salarié ne serait-ce que pour permettre aux élus d'entrer en contact avec lui.

Ludovic Rioux de préciser que la délégation CGT ne va pas se prononcer sur le délégué du salarié. Parceque selon lui ça fait un moment que la direction est interpellée sur une éventuelle évolution en interne pour les livreurs et que ce n'est qu'avec ce cas que les élus découvrent la disponibilité de deux postes vacants. il finit par dire que la délégation CGT est pour la sauvegarde des emplois.

Cédric Sever abonde dans le même sens, disant qu'il est pour le plus de sauvegarde de postes possibles. mais vu l'impossibilité de reclassement en interne, il y a lieu de voir en externe ou à une reconversion

professionnelle. et Sever de dire être étonné quand les élus disent qu'après un an et demi d'activité en France qu'il n'y a pas de postes ouverts en interne alors qu'il en existe sur le site de l'entreprise (careers). Et poursuit en disant qu'ils sont accessibles à tous.

La CGT est pour plus de formations et de qualifications dans l'entreprise.

Laurence Crevel propose de passer au vote (si est-ce que tout a été fait par l'entreprise pour trouver un reclassement en interne pour le salarié?) après une longue discussion entre les élus et la direction sur le reclassement en interne du salarié dont les élus s'opposent à son licenciement. Elle précise que la direction ne demande pas un avis sur le licenciement mais un avis sur le reclassement. ***Le CSE a donné un avis défavorable.***

5- Présentation pilote modèle opérationnel

Cédric Sever sur ce sujet dit avoir été en mode observation pendant un mois. Il avance vouloir mettre en place un pilote à Lyon pour revoir le modus operandi. Faisant référence au modèle en vigueur en France, il dit que c'est un modèle full remote. C'est à dire que les livreurs ont une certaine liberté de commencer leur travail sur des points prédéfinis et ont en charge leur matériel etc. Lui il veut proposer un autre modèle, une autre façon d'opérer. Par rapport à ça, il dit dressait quatre points par rapport aux sujets qui ont été demandés par la CGT(remboursement des frais d'entretien du matériel, sur les recharges de batteries, sur les trajets de retour au domicile etc).

Pour ce qui est des problèmes liés au matériel de travail notamment les vélos. Cédric Sever dit qu'avec le pilote qu'il prévoit de mettre en place à Lyon, il sera plus question pour l'employeur de fournir des vélos électriques adaptés à la livraison qui seront parqués au hub aménagé pour cela. Et que désormais selon lui ça sera à l'employeur de gérer tout ce qui est entretien et maintenance du matériel (full hub base). Le but pour lui serait que le livreur commence son travail à partir du hub avec la présence d'un coordinateur avec qui il peut échanger sur certaines questions relatives au travail. Il souhaite qu'il y ait un effort joint entre les livreurs et les capitaines au sein du hub pour une visite des vélos avant le démarrage de chaque shift. Avec une possibilité de retour au hub pour les pauses déjeuner, recharger les batteries et autres. Et en cas de problème avec le vélo durant le shift, qu'il y ait une possibilité de le retourner au hub pour réparation.

Cédric Sever dit que c'est un modèle qui existe dans plusieurs pays comme au Pays bas, en Belgique, en Pologne etc. Et dans d'autres villes il y a le modèle hybride avec la combinaison du modèle qu'il souhaite mettre en place à Lyon et celui qui existe en France actuellement.

Cédric Sever avance la possibilité comme dans une ville dense comme Paris, de fournir des vélos dont le contrat est signé par l'employeur avec le fournisseur, donc qui n'engage pas le livreur et qu'en cas de fin de contrat avec l'entreprise, libre au livreur de continuer ou non avec le fournisseur avec un contrat qui l'engage. Mais par contre il précise bien que la responsabilité incombe le livreur, en cas de vols ou autres. Il s'agira de voir les circonstances dans lesquelles ce sont déroulées le vol pour voir s'il y a lieu ou non pour le livreur de payer ou non.

Cédric Sever de poursuivre que ce changement de modèle n'est pas dû à une question économique, mais cela vient en réponse aux plaintes et demandes venants des coursiers. Il dit que c'est dans le soucis

d'améliorer leurs conditions de travail et leurs apporter plus de confort afin qu'ils se sentent mieux au travail. Et que ce modèle facilitera plus les échanges entre coursiers et coordinateurs. Il continue pour dire qu'après que la boîte aura défini les facteurs de succès, ils informeront sur les opérations locales sur le projet et les délais et il y aura une évaluation du pilote sur SCORE MPS qui est un net promote score international pour permettre à la boîte d'avoir le retour des coursiers à Lyon sur la pertinence du projet après des mois d'exécution. Ensuite sur le taux du turn-over et pour finir après une enquête plus approfondie auprès des coursiers pour savoir s'ils recommanderaient Just Eat.

Aymeric Vidal (FO) faisant suite à la présentation du projet par Sever dit en que le celui-ci à l'air bon mais que le problème est que l'on a des zones larges et pense donc qu'un seul hub ne va pas suffire. Cedric Sever lui répond que pour cela il a choisi de démarrer le projet à Lyon parce qu'à Paris que c'est beaucoup plus compliqué vu la grandeur de la ville. Il dit penser à déménager le hub pour avoir un autre plus grand ou plutôt mettre en place le moment venu des hubs satellites avec des garage ou boxe avec les vélos dedans gérés par un coordinateur.

Jérémy et Ludovic se prononçant sur le mot "plainte" utilisé par Sever pour justifier le projet, disent ne pas être d'accord avec et que c'est plus judiciable de mettre en avant les conditions de travail qui ont été jusque là défavorables aux coursiers. Mais Cedric Sever rassure en disant qu'il a voulu faire comprendre qu'il s'est basé sur une liste des besoins des coursiers en France et sur laquelle 80% n'étaient pas satisfaits du fonctionnement de l'entreprise. Et c'est là qu'il s'est dit qu'il y avait lieu de faire quelque chose pour répondre aux demandes formulées à l'endroit de la direction.

Jérémy Graça de rappeler que les coursiers demandent que la convention collective dans notre domaine soit respectée et d'ajouter que c'était à l'employeur de fournir le vélo et d'en assurer l'entretien. Sever dit être d'accord et veut diminuer le stress des coursiers au travail.

Alassane SY(FO) a interpellé Sever sur la responsabilité des coursiers sur des éventuel vols qui seront fournis dans le cadre du nouveau modèle par l'employeur. Sever répond qu'en mettant à la disposition du coursier un vélo, il met en avant la confiance et responsabilise celui-ci pour y veiller. Et si lors d'un vol celui-ci parvient à prouver avoir pris les dispositions pour que le vélo ne soit pas volé, il n'y a pas d'inquiétude et que l'assurance va rembourser.

Ludovic Rioux propose de faire une liste de toutes les questions des élus en lien avec le projet.

Abdelaziz (FO) a posé la question si en cas de crevaison pendant le shift le coursier sera rémunéré ? Sever de répondre qu'il y aura une remorque qui sera mise à disposition pour palier à cela et que le coursier sera rémunéré pour le restant de son shift.

Ahmed Ben Rebai (CGT) demande les horaires d'ouverture du hub et le nom des sociétés fournisseurs de vélo pour le leasing? Sever répond que le hub sera ouvert de 10h jusqu'à la dernière commande livrée dans la soirée et il y aura une permanence au niveau du hub pour attendre les livreurs qui finissent tard. Sur les noms des fournisseurs il répond qu'il y en a plusieurs en France mais que pour le moment il n'y a que CONNECT BIKE qui a accepté leur offre et il y a aussi GREEN MO et LEASER BIKE mais précise qu'il n'y aura plus la possibilité de travailler avec son propre vélo quand le modèle sera mis en place.

Ludovic Rioux sur l'impossibilité d'utilisation de son propre matériel. Sever répond que ça relève de la gestion de la flotte et qu'il veut s'assurer que chaque vélo soit sécurisé le plus possible et que pour lui ça

enlève la responsabilité de l'employeur en cas d'accident de travail lié à la défaillance du matériel.

Ludovic Rioux s'est prononcé ensuite sur le basculement de la possession de son matériel par le coursier à l'imposition de l'employeur à fournir du matériel à ce dernier. Mais Sever précise que c'est dans le soucis d'améliorer la confort et la sécurité au travail que cela a été décidé. Sever: les grands changements engendrent souvent de bons résultats. Et d'y ajouter pour bénéficier d'un vélo version hybride il faudra un minimum d'heures contractuelles avec l'entreprise qui dépasse les 10 ou 15h hebdomadaire.

Abdelaziz fait part de son inquiétude pour les vélos du fournisseur SWAPFIT qui seront mis à la disposition des salariés pour le modèle hybride, notamment la durée de la charge des batteries. Mais Sever lui rassure que ces mêmes modèles sont utilisés dans d'autres pays et la batterie ne pose pas de problèmes. Malgré les assurances de Sever, certains élus insistent sur le temps de recharge des batteries durant les heures de pause qui sont en moyenne deux heures et le fait de finir souvent à 1h ou 2h de route de chez lui. Mais sur ce point Sever dit que ça sera discuté avec les liveops pour trouver des solutions à ce problème.

Antoine Garbay (CGT) pose la question sur l'échéance pour la mise en place du modèle pour Lyon? Sever lui répond que pour le moment il n'en a pas encore parce que c'est un grand changement et pour la leader team et pour les salariés. Et que pour le il est en discussion avec les fournisseurs et qu'il espère avoir plus d'informations d'ici le CSE du mois de juin. A. Garbay: à l'heure actuelle dans les villes avec le modèle full remote il y a un transfert de risque et que l'inspecteur du travail n'est pas d'accord dans le cas où le contrat de location il est au nom du salarié et qu'en cas de vol si le salarié a la clé avec lui c'est 120euros et plus de 1000 euros s'il ne l'a pas. Il demande si est-ce que cela va changer avec le modèle qui sera mis en place. Cédric Sever lui répond que le seul risque encouru par les coursiers en cas de vélo est de ne pas pouvoir fournir la clé en cas de vol pour justifier qu'il a pris les dispositions pour sécuriser son vélo.

Jérémy Graça demande si pour les livreurs qui vont démarrer leur shift à partir du hub, est-ce qu'ils auront droit à des tickets restaurant ou une cantine pour manger durant leur pause? Sever lui répond qu'une petite cuisine sera aménagée à cet effet avec du matériel nécessaire pour permettre à ceux qui le souhaitent de se restaurer, mais il ne dit pas que les repas seront pris en charge par l'employeur.

Alassane SY demande le temps d'expérimentation du pilote qui sera mis en place. Sever dit qu'il y aura une évaluation au bout de trois mois et que même il peut y en avoir une petite après un mois pour voir s'il y a lieu de recorriger certains disfonctionnements.

Ludovic Rioux a posé la question à savoir est-ce qu'il y aura des possibilités d'évolution pour le personnel du hub à Lyon qui sera appelé à travailler la nuit ou si des nouveaux postes sont envisagés ? Crevel lui répond que les DC à Lyon en sont informés depuis leurs embauches à travers leurs fiches de postes sur une evolution interne en cas de besoin pour l'entreprise. Sever y ajoute qu'avec trois coordinateurs il est possible de gérer le hub convenablement avec un système de roulement. Ludovic Rioux demande est-ce-qu'il y a eu une étude d'impact faite pour par exemple ceux qui seront appelés à travailler seuls au hub pendant la nuit? Sever dit que tout est mis en place pour assurer le maximum de confort de sécurité, avec un bouton d'alerte relié à une société de sécurité ou la police, une caméra installée etc.

Ludovic Rioux évoquant les horaires de travail à couvrir pour les trois DC à Lyon, demande s'ils ne dépasseront pas leurs temps hebdomadaires. Sever dit que si besoin, des capitaines seront sollicités pour

palier à cela. Aymeric Vidal interroge pour l'utilisation de la remorque en cas de panne de vélo d'un coursier si ça sera un DC ou un capitaine? Sever répond ça peut être n'importe qui. Aymeric Vidal est revenu sur la possibilité d'utiliser des scooters électriques ? Sever dit que pour le moment cela n'est pas envisageable mais peut-être dans le futur. Il explique que du point de vue rentabilité le vélo électrique l'est plus qu'un scooter et que l'entretien d'un scooter est plus coûteux qu'un vélo électrique. Amine Mohamed dit que l'utilisation de scooters électriques devraient être possible pour la banlieue parisienne, parce qu'il y a des endroits qui sont pas praticables à vélo électrique. Mais Sever aborde dans son sens tout en précisant qu'il n'exclue pas s'il y a besoin de l'essayer. Crevel rajoute que dans plusieurs centres villes l'utilisation de scooter y sont interdits pour des questions écologiques.

Ludovic Rioux propose pour le vote par les élus pour les points précités concernant le projet qui sera mis en place. Mais Crevel rappelle qu'il s'agit d'une première présentation du projet et que le temps venu, il sera demandé l'avis au CSE.

Antoine Garbay est revenu sur la santé et sécurité au travail en citant le cas d'un livreur à Toulouse qui a des problèmes musculo squelettique et qui est quasiment dans l'impossibilité de faire son travail. Crevel et Sever disent que Hugo Caillard sera interpellé sur ça pour voir ce qu'il y a à faire. Sever demande s'il y a eu un échange entre le salarié et Hugo? A Garbay répond que non et dit qu'il y a eu des échanges de tickets et c'est tout. Sever de poursuivre que normalement il y a un DC qui devrait être informé sur la question. Ludovic Rioux lui rappelle que pour les questions de santé et sécurité au travail c'est à l'employeur de prendre ses responsabilités. Sever précise qu'il veut concrètement avoir l'expertise d'Hugo Caillard sur ce sujet ainsi que lui personnellement il n'est pas mesure de savoir ce qu'il faut pour le salarié. Crevel poursuit dans le même sens en disant qu'elle pourrait peut-être donner une réponse à cela mais elle ne sera pas adaptée à la situation du salarié. Sever suggère aux élus d'entrer en contact avec l'expert Hugo Caillard. Antoine Garbay rajoute qu'il y a eu un livreur qui après des arrêts de travail qui ont engendré des pertes revenus, a été obligé de reprendre malgré des problèmes musculo squelettiques qui persistaient.

Sever insiste sur la nécessité de fournir des vélos adaptés à la livraison pour éviter ce genre de situations que rencontrent les deux salariés de Toulouse. Il déplore le fait que le DC à Toulouse n'ai pas entré en contact avec le responsable santé sécurité au travail pour lui faire part de la situation des ses derniers.

6 - Information sur les points de démarrage à Paris

Cédric Sever propose aux élus de reporter ce point pour le prochain CSE vu qu'il avait été pensé avant la naissance du projet qui sera expérimenté à Lyon.

Ludovic Rioux est pour le maintien du point et ce malgré l'absence de proposition de la direction pour que cela soit acté sur le pv. Mais Sever explique que cela n'a pas de sens dans la mesure où le contenu du point paraît identique à celui du projet envisagé pour la ville de Lyon et à la seule différence que celui de Paris relève plutôt des hotspots.

Laurence Crevel propose de prendre les remarques des élus notamment sur la question des hotspots à Paris pour avancer. Jérémy Graça a rappelé plusieurs problèmes liés aux hotspots en citant la suppression de hotspots à forte affluences au profit d'autres qui n'en ont pas du tout. Sever rappelle que c'est pour cela qu'il propose le report du point pour le prochain CSE afin qu'il en discute avec la leadership team pour

voir les propositions à faire à ce sujet. Jérémy Graça insiste pour que malgré le projet en cours pour Lyon que le problème des hotspots soit revu. Sever dit être d'accord pour en discuter ultérieurement pour voir ce qu'il faut mettre en place.

Ludovic Rioux a demandé à Sever de lui confirmer que les hotspots n'existent pas dans les autres pays comme en France. Ce dernier lui confirme en précisant que ce sont des zones d'attentes à la place et que c'est du cloud contrôle des liveops en demandant au livreurs de se positionner sur les zones d'attentes. Ludovic Rioux de rappeler qu'à Lyon qu'il n'y a aucune obligation contractuelle sur les hotspots. Mais les élus FO ont déploré le fait qu'il y ait des coursiers qui ont eu des avertissements sur le non respect des hotspots.

Cédric Sever explique que ce n'est pas sensé arriver et qu'il faut revoir les process à ce niveau et la stratégie mis en place. Cédric Sever dit qu'il veut savoir l'utilité de cette manière de procéder si c'est une question de contrôle.

Il explique que s'il y a des personnes dans des zones d'attente par exemple 13 cela devrait être à cause d'un nombre de livraisons important dans cette zone.

Ludovic Rioux demande la levée des sanctions dû aux hotspots parce qu'il n'y a aucune obligation contractuelle pour avoir des hotspots à titrer.

Cédric Sever a dit qu'il allait vérifier ces informations. Ludovic Rioux pense à mettre dans le cahier revendicatif de la CGT l'élément concernant les hotspots ils rappellent qu'il avait contacté les liveops sur ce sujet. Il souhaiterait des liveops en France pour être plus proche des salariés.

Cédric Sever refuse il ajoute que le service est centralisé et que cela fonctionne super bien.

Il parle de l'exemple en Belgique ou il y avait des liveops locales et qu'il y a eu la prise de décision du groupe de centralisée les liveops à Amsterdam. Il explique qu'il était contre cette décision comment les liveops à Amsterdam seraient capables de gérer les différents problèmes que tu peux rencontrer à Bruxelles.

Ils ont mis en place un learning pour pouvoir expliquer les difficultés rencontrées pour certaines livraisons par exemple par rapport aux pavés qui sont nombreux en Belgique. Ils ajoutent qu'ils arrivent super à gérer la situation en Belgique alors qu'ils sont à Amsterdam.

Ludovic Rioux explique le fait que c'est compliqué pour des liveops de connaître toutes les zones dans les villes que c'est une surcharge de travail.

Il dit que les liveops ne sont pas les supérieurs hiérarchiques. On va leur demander de retranscrire ce que les supérieurs hiérarchiques donnent comme consigne. Les drivers coordinateurs donnent comme consigne aux liveops de dire aux livreurs de retourner sur le Hotspot.

Cedric Sever précise que cest que les liveops qui peuvent donner ce genre de consigne et non les DC que sur le terrain les personnes qui s'occupent de la dispersion des commandes ce qu'un livreur fait ce sont les liveops. C'est aux liveops de guider les coursiers dans les endroits où se diriger.

Alassane Sy parle de la zone unique qui était censé régler les problèmes du hotspot. Il explique les soucis

du GPS qu'il a subit qui ont conduit à un avertissement alors qu'il était bien dans la zone. Il doute de la compétence des liveops.

Cédric Sever dit qu'il va mettre quelque chose en place et qu'en Belgique cela fonctionne très bien. Il ajoute que c'est une question de confiance et de communication.

Il doit y avoir une coordination entre les live ops et les dc et revoir toute la stratégie sur ce sujet.

Cédric Sever ajoute à nouveau que les liveops ne sont pas nos supérieurs hiérarchiques et qu'ils doivent voir si la personne se trouve aux bons endroits, nous supporter.

Cédric parle d'un problème de communication des deux côtés liveops et livreurs.

Alassane ajoute que les liveops parlent aux livreurs comme s'ils étaient nos supérieurs.

CEDRIC SEVER répond qu'il y aura une remise à niveau à ce point.

Ludovic Rioux dit que l'organisation du travail n'est pas au tempérament de chacun.

Ludovic Rioux parle du comité de groupe et une augmentation du personnel.

7 - Réponses aux questions posées lors de la réunion du 31 mars 2022

Comment justifier qu'on soit payé le 15 du mois pourquoi pas un versement plus tôt dans le mois ?

La présidente explique qu'ils reçoivent toutes les données de paie tous les premiers du mois, l'équipe paie traite les éléments qu'on lui donne, ils font un premier traitement pour voir si c'est concordant il envoie ces éléments aux prestataires de paie, il est externalisé.

Une première version de la paie est donc envoyée à l'équipe de paie qui vérifie s'il n'y a aucune erreur et les corrige si besoin en recontactant le prestataire de paie qui modifie et envoie les dernières versions aux salariés.

La présidente explique qu'ils ont négocié pour que le prestataire de paie fasse les choses le plus rapidement possible.

Elle explique que c'est impossible de le faire en moins de 15 jours qu'ils sont déjà dans des délais corrects selon elle et qu'on a la chance que le prestataire traite la paie dans ses délais.

Elle rappelle pour les personnes qui souhaitent un virement plus tôt, il y a la possibilité d'obtenir un acompte qui n'est plus généralisé aujourd'hui à la demande des livreurs et qu'il suffit d'envoyer un ticket.

Ludovic Rioux intervient qu'il entend ce que la présidente dit qu'on a tous bosser pleins d'heures différentes, qu'il a d'autre responsabilité. Il dit que toutes les boîtes qui sont concurrentes qui utilisent des prestataires de paie, elles paient le 26 ou le 27 du mois.

Il ajoute que les conditions ne sont pas vraiment incroyables mais qu'il faut voir pour avoir les salaires plus tôt.

Il rappelle que la loi dit que le versement des salaires doit se faire dans les 30 JOURS, or il y a un retard systématique par rapport à des weekends qui tombaient le 15 du coup on avait le salaire le 16 ou 17. Il dit que les délais doivent être raccourcis et qu'ils en ont les moyens.

La présidente se défend en affirmant qu'on n'a pas le même fonctionnement que dans d'autres sociétés, les plannings ne sont pas fixes, qui fait qu'ils doivent prendre en compte les absences retards... ils peuvent traiter tout ça aussi rapidement que pour les paies du staff parce que les données sont déjà connus.

S'il y a des données qui changent ils les traitent en différé pour le staff ce qui change par rapport aux livreurs.

La présidente dit qu'elle est ouverte à toute proposition pour révolutionner la paie si les élus ont une solution.

Elle explique que c'est pour cela que l'acompte global avait été mis en place pour répondre au fait d'avoir un premier versement plus rapide.

Le DS FO dit qu'il comprend le discours de la présidente mais que les plus gros soucis ce sont les retards de paiement. Ils confirment que c'est plus simple pour le staff parce qu'ils ont des plannings fixes mais donner les salaires le 15 c'est compliqué mais si c'était possible de payer par exemple le 12 serait un petit avantage pour les salariés.

La présidente répond qu'il faut qu'elle voit cela avec le service paie. Elle explique que ce n'est pas de la mauvaise volonté, et que c'est toute la difficulté de la paie avec des plannings qui ne sont pas fixes.

Elle explique que cela dépend aussi du prestataire de paie mais qu'elle peut revenir dessus lors de la prochaine réunion.

Ludovic Rioux rétorque que c'est vrai on a tous des plannings flexibles mais qu'on a tous signé un contrat de travail avec un montant mensuel par rapport à notre type de contrat.

Il explique qu'il ne comprend pas pourquoi la flexibilité change la manière de payer les salariés. Il raconte que dans certaines entreprises où les salariés sont payés le 26 ou 27 le sont sur le mois en cours même s'il peut y avoir des absences. Ce n'est pas cela qui va empêcher la société même s'ils ont un prestataire de paie de donner les éléments de paie même s'il doit avoir une modification sur le mois suivant.

Il dit qu'on a des montants pour des horaires fixes, il ne comprend pas pourquoi on ne reçoit pas les salaires sur les 5 premiers jours du mois. Il explique pour ceux qui débutent les premiers du mois dans la société doivent attendre un mois et demi avant d'être rémunéré et que cela n'est pas forcément juste.

La présidente dit qu'elle en discutera avec l'équipe paie. Elle ajoute la grande difficulté aussi qu'ils ont qu'on a des personnes qui ne restent pas longtemps dans la société avec un fort taux de turnover faire la gestion des absences elle dit la solution pour avoir les salaires en début du mois ils risquent de pas pouvoir imputer les absences par exemple ne pas faire des bulletins paie négatifs.

La deuxième question était sur la reconnaissance de la dénonciation de l'accord d'entreprise ?

La présidente rappelle que l'accord d'entreprise qui a été signé le 23 octobre 2020 doit être dénoncé par ratification des deux tiers des salariés .

La présidente parle des articles de loi L2232-22 L2232-22-1 qui demande un vote avec 2 tiers des salariés dénonçant cet accord.

Le DS FO souligne qu'il y a des articles qui disent qu'il peut être dénoncé.

Pour la présidente, on ne peut pas dénoncer un accord par une lettre recommandée d'une organisation syndicale.

Néanmoins elle ajoute au-delà du débat juridique, elle parle que par rapport au NAO elle se substituera de l'accord d'entreprise et à défaut d'accord elle prend l'engagement on poursuivra les négociations sur ce sujet la pour aboutir à un accord avec les délégués syndicaux. Elle dit il n'y aura plus le débat pour savoir si la dénonciation est valable ou pas.

Le DS FO rappelle aussi qu'ils vont bientôt contester également cet accord. Il espère que cet accord sera modifié dans le préambule il souligne le fait qu'il est fait mention que cet accord déroge à la CCN dans quasi son entièreté.

Le ds cgt propose d'annexé ce qu'on va dire sur ce sujet et parle des articles de loi L2232-22 un article qui justifie que 2/3 des 900 salariés signent un accord qui a été ratifié par 6 ou 7 personnes à l'époque. Il explique que cela est impossible avec le turnover qu'il y a que c'est des choses qui ne sont pas dérogeables. Il parle de deux cas de figure des sociétés qui ont moins de 10 salariés par ratification il y a l'inverse ou il y a un syndicat représentatif il ajoute que l'article s'applique pour les sociétés qui n'ont pas d'organisation syndicale représentative. Quand la taille de l'entreprise elle change l'article de loi ne prend plus son sens, Just Eat est aujourd'hui une grosse société avec des délégués syndicaux et des os représentatifs. Les règles qui s'appliquent ne sont pas celui du L2232-22 mais celle du L2232-1 ET L2232-16.

Les accords sont négociés entre l'employeur et les os dans l'entreprise ajoutent Ludovic Rioux.

Le présent article parle de dénonciation et de révision des modalités de ratification de l'accord d'entreprise ce n'est pas la décision de l'employeur de dire si oui ou non cet accord peut être dénoncé.

L2232-16 le DSFO lit l'article de loi et précise que celui-ci peut être dénoncé par les os majoritaires peut importe dont la manière que l'accord d'entreprise a été fait précédemment.

La présidente a dit ne pas vouloir répondre sur ce sujet maintenant qu'elle va regarder cet article.

A-t-on la possibilité de prendre moins de 6 jours de congés payés ?

La présidente dit qu'elle a un agenda chargé en ce moment ce projet est actuellement en pause que la CGT a fait une proposition à ce sujet lors des NAO la direction est ouverte à des propositions. La présidente explique le choix d'obliger les livreurs à vouloir prendre 6 jours de congés .

En disant que les livreurs ont des plannings variables qui n'ont pas des repos fixes hebdomadaires, les

outils utilisés ne permettent pas de traiter les demandes qui ont moins de 6 jours.

Elle précise que les instances sont présentes pour aider à améliorer les process.

Le DSFO dit à la présidente que des livreurs ont des plannings fixes donc possible qu'ils prennent moins de 6 jours.

La plupart des livreurs demandent en général le même planning après il ajoute que c'est aux drivers coordinateurs de mettre des jours de repos.

La présidente ajoute que ce sera à mettre dans l'accord qui est en train d'être négocié.

Cédric Sever demande si on sait le nombre de personnes qui ont des plannings fixes.

Il ajoute plus il y a de plannings plus ce sera facile de régler le problème des jours de congés et de paie.

Le DS CGT ajoute que dans la société nous avons pas mal de temps partiel on divise par 5 son temps de travail pour lui donner des jours de congés.

A quand une prime de paniers repas ?

A ce jour, aucune prime de panier repas est prévue pour le moment dit la présidente et c'est un sujet aborder en NAO elle précise.

Le DS FO précise qu'il y a des salariés qui ne peuvent pas revenir à leur domicile entre deux pauses .

C'est un sujet en NAO dit le DS CGT et les personnes qui ne peuvent pas se restaurer dans l'entreprise il précise que c'est la loi pour les paniers repas et que certains salariés bénéficient d'avantages en terme de repas.

En effet, les livreurs ne bénéficient pas de paniers repas mais les agents de support ont des avantages sur les repas.

La présidente disant qu'elle n'a pas tous les éléments sur ce sujet reviendra dessus.

Question concernant la majoration coursier confirmé dans la ccn à partir de 6 Mois d'ancienneté majoration à 5 pour cent puis 15 pour cent apres un an d'ancienneté ?

La CCN prévoit un revenu minimum progressif en fonction de l'ancienneté le taux horaire étant à 10, on applique le taux horaire du SMIC ce passage de la CCN est prévu par un accord qui est applicable dans un syndicat patronale la société ne faisant pas parti d'un syndicat cette majoration ne s'applique pas.

Pourquoi avoir dérogé à la CCN ?

La CCN des transports routiers est une CCN qui couvre principalement des secteurs très différents dit la présidente par exemple transports de marchandise par camion etc.

Elle ajoute le secteur coursier est à peine mentionné, le DSFO ajoute qu'il est mentionné quand même.

Elle ajoute si on retire les tâches des coursiers y a pas grand-chose. C'est une ccn qui ne tient pas compte

des réalités concurrentielles du marché.

Jérémy GRACA rebondit sur le matériel qui doit être fourni par l'employeur ou dans un cas particulier si une personne utilise son véhicule personnel non motorisé il doit être payé une indemnité minimum de 13 centimes et en cas d'accident doit bénéficier d'un véhicule de remplacement de la part de l'employeur.

Il précise qu'au début la société proposait de payer l'indemnité kilométrique à hauteur de 6 centimes. Il précise que c'est des points qui auraient dû être appliqué vu que rien n'est mentionné dans l'accord d'entreprise concernant le véhicule de travail.

La présidente dit qu'ils ont dérogé à la convention collective et parle du projet de pilote à Lyon.

La DRH dit qu'ils sont en train d'évoluer là-dessus et dit qu'elle ne voit pas l'intérêt de parler du passé que le but est d'avancer.

Jérémy GRACA dit qu'il y a eu quelques progrès mais que cela a handicapé pas mal de salarié dans de nombreuses villes surtout dans des villes comme Toulouse.

Antoine Garbay précise même que c'est la loi. Il précise qu'il est dans quelle condition le salarié peut amener son matériel. Dans le code du travail, l'employeur est sensé fournir le matériel. Il précise déroger à la convention collective c'est une chose déroger à la loi c'est plus compliquée.

Ludovic Rioux demande pourquoi avoir fait un accord qui est moins disant ?

Cédric Sever dit qu'on revient dans le passé qu'il n'était pas présent, ils ont démarré une société ajoute-t-il à ce moment fallait mettre en place des accords du transport et logistique il dit qu'il n'y avait aucun accord niveau coursier e-commerce.

Il ajoute qu'ils y ont dérogé dans le sens où comme la ccn est applicable vous fournissez le matériel en revanche vous avez une indemnité kilométrique. Il dit que cela reste à discuter ça était mis en place et ajoute qu'ils n'ont pas dérogé à la loi et qu'ils ont appliqué ce qui était possible.

La possibilité c'était comme d'un accord à accord de fournir le matériel mais pour cela on a une indemnisation.

Le DS FO répond que ce soit dans la CCN ou dans la loi la société n'était pas dans les clous.

Ludovic Rioux ajoute qu'il a dit lui-même qu'il y a des salariés par écrit refusent de signer cet accord écrit concernant le matériel.

Ludovic Rioux dit que le matériel doit être fourni par l'employeur.

Cédric Sever dit que c'est pour cela qu'il veut un changement radical pour aller de l'avant.

Cédric Sever dit que coursier à vélo n'avait pas sa place dans cette convention collective transport de marchandise achat de marchandise.

Ludovic RIOUX dit qu'ils défendent l'intérêt des livreurs par rapport à cet accord et que tous ces points peuvent être rétroactifs.

Jérémy Graca ajoute qu'il n'y a pas que la convention collective qui a été dérogé le code du travail sur la majorité des points comme par exemple les horaires de nuit.

La direction confirme qu'ils ont dérogés à cela. Ludovic Rioux dit qu'il a une idée de pourquoi ils ont dérogés sur plusieurs points pour des raisons économiques.

Cédric Sever dit que ce secteur était tout nouveau, à ce moment-là la CCN n'était pas adaptée selon lui à ce secteur.

Jérémy GRACA dit qu'il n'est pas d'accord que la CCN était plutôt adaptée à notre secteur d'activité.

Cédric Sever dit qu'ils ont essayé de mettre en place une entreprise sur le territoire Français.

Ludovic Rioux ajoute que pour la direction, majorer les heures de nuit et les dimanches par exemple n'était pas adapté parce que ce style d'entreprise était nouveau.

La présidente répond que tout le monde sait que c'est un marché concurrentiel, que Just Eat est la seule plateforme de livraison a salarié que cela entraîne des conséquences.

Jérémy GRACA demande s'ils ont pris en compte la santé et la sécurité des livreurs, rémunérations à gêner fortement les livreurs avec la mise en place de cet accord d'entreprise.

Jérémy Graca dit qu'il veut bien entendre qu'il y a la concurrence qui représente un motif économique, mais que c'est les livreurs qui payent les conséquences de cet accord.

Ludovic Rioux dit que le but de la boîte était de moins bien payé les salariés.

Que c'est une question d'argent. Ils disent que les résultats sont clairs par rapport aux actions ajoute Cédric Sever.

Cédric Sever dit que le but était de se différencier des autres plates formes de livraison et de l'esclavage moderne.

Comment expliquer les soucis de paie en février 2022 ?

La présidente dit qu'ils ont un fichier qu'il utilise qui n'a pas fait objet de son retraitement ce qui a entraîné de nombreuses erreurs sur la fiche de paie.

Ludovic Rioux expose le cas d'un salarié qui s'est retrouvé en difficulté financière à cause de ce mois-ci et demande un dédommagement du préjudice subi par ce salarié pour éviter la justice.

LA CGT souhaite dans le cadre des NAO parler de la GPEC ?

LA présidente dit que c'est un sujet qui a déjà été abordé en NAO.

L'article L2242-13 précise que pour la GPEC doit être abordé une fois tous les 3 ans.

La direction estime que c'est un sujet très important qui exige une grande préparation elle estime ne pas être prête pour la GPEC.

Questions santé et sécurité comment protéger les salariés dans les villes remotes ?

La direction a bien conscience elle propose que les capitaines des villes suivent une formation premier secours et deuxième point dans les situations où les coursiers se trouvent dans une situation dangereuse un logiciel va être proposé à tous les coursiers et va faire en sorte d'avoir un appel automatique si le livreur se trouve à l'horizontal et lorsqu'un choc est détecté.

Concernant les accidents de travail certains n'ont pas pu être rémunérés certains ont eu des accidents et n'ont pas été contactés par just EAT ?

La présidente répond qu'on a déjà parlé lors de la dernière réunion que les déclarations sont faites mais qu'au niveau de l'attestation de salaire ils disaient passer par la DSN.

Quels sont les critères pour qu'un salarié voit une augmentation de son horaire de travail ?

L'augmentation du contrat d'un coursier se fait par rapport à un besoin de l'entreprise d'avoir un surcroît d'activité les critères dépendent de son contrat de sa volonté à vouloir changer de contrat et son motif et aussi des plannings qu'il va proposer, l'appréciation de son coordinateur sur ses performances, et voir s'il a un comportement disciplinaire irréprochable sur son travail.

L'appréciation de son responsable ce n'est pas très professionnel pour Ludovic RIOUX.

Ludovic Rioux se demande si le délai de réponse est le même pour tous et remet en cause leur manière de procéder sur les augmentations du temps de travail.

Il se demande sur quels critères se font ses demandes ne sont pas claires pour lui elles sont floues.

La direction est d'accord sur ce point .

Par rapport à la météo quand une ville ferme ?

Dans chaque ville la météologie est surveillée en cas de soucis les capitaines les dc et les live ops font les remarques si la situation est compliquée.

En cas d'alerte météo les etam peuvent fermer une ville trois jours avant les intempéries.

Tous dépendent du bulletin météo dans les différentes institutions de prévisions météos.

Communication entre liveops dc et capitaine.

Jérémy GRACA parle du cas d'un capitaine à Nice qui avait alerté sur la situation météorologique de la ville deux jours avant pris en compte très tardivement la personne étant en colère a eu une conversation avec la DC qui a entraîné un entretien préalable au licenciement .

Le temps de réaction a été lent. La situation fut la même à TOULOUSE, la CGT doute de la procédure concernant la fermeture des villes.

Un seul droit d'alerte à Toulouse pris en compte le jour même par l'impulsion des syndicats mais la direction n'a pas anticipé les choses et cela s'est poursuivi les jours suivants.

Il y a plusieurs critères dit Cédric Sever par rapport à la météo.

Antoine parle des différents problèmes sur les droits de retrait concernant la ville de Toulouse ou les dc malgré des situations pouvant dangereuses sont pas prises en compte correctement.

Les autres questions la présidente dit la plupart sont discutées en NAO.

Questions sur la performance des livraisons ou les restaurateurs et les clients mettent la pression sur les livreurs des distances trop longues et une exigence de performance.

La pression est sur l'ensemble de l'équipe dit la direction et qu'ils prennent en compte toutes les situations.

La direction dit travailler sur la communication entre les agents supports et les coursiers qu'elle essaie de s'améliorer sur ces points.

8 - Désignation d'un cabinet d'avocats (Howard)

Vote validé (7 pour et 4 contres)

Majorité pour, donc désignation validée.

Les avocats seront là pour accompagner les salariés de manière juridique pour un forfait de 5000 euros.

Pour la CGT c'est dur de faire un vote sans budget.

Jérémy GRACA rappelle que c'est un point qui aurait dû être voté précédemment du au PSE et au report du CSE ordinaire dû à un désaccord.

9 - Communication du DUERP

Les modalités d'accès sont affichés dans les hubs il sera mis à disposition. Ce n'est pas encore le cas aujourd'hui. Il y aura une communication faite par Hugo Caillard lors de la mise à jour. La CGT demande qu'il soit annexé à un mail pour l'ensemble des salariés.

10- Questions des élus

Se référer au document envoyé par mail par la direction le 30 mai 2022, répondant aux questions posées.

FIN DE LA SEANCE

DocuSigned by:

3DA1FFB04CF04FB...
Laurence Crevel

HRBP Takeaway.com Express France SAS

DocuSigned by:

E7624C3AB423460...
Alassane Sy

Secrétaire du CSE de
Takeaway Express France

