

CSE EXTRAORDINAIRE DU 25 NOVEMBRE 2022

En attente d'approbation - point abordé en réunion du CSE du 6 décembre

Étaient présents :

Monsieur Gérard Taponat

Madame Marine Albert

Monsieur Anthony Almeida

Monsieur Mohamed Ali Souiai

Monsieur Jérémy Graça

Monsieur Alassane Sy

Monsieur Abdelaziz Yahia (arrivé à 10 heures 35)

Monsieur Ludovic Rioux

Monsieur Olivier Brunet

Monsieur Walid Baassou

Monsieur Ahmet Houssine Ben Rebai

ORDRE DU JOUR DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 25 NOVEMBRE 2022

- En cas de signature d'un accord majoritaire sur le projet de licenciement collectif et le contenu du PSE : Information du Comité Social et Économique sur l'accord majoritaire conclu avec les organisations syndicales portant sur le projet de licenciement collectif et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.
- Consultation et avis du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement en application de l'article R.1233-17 du Code du travail.
- Consultation et avis du CSE sur le projet de réorganisation de des activités, de restructuration et de compression des effectifs de l'entreprise (Livre 2) et ses modalités d'application et conséquences sur l'emploi, la santé, la sécurité, les conditions de travail, en application de l'article L.1233-30 I 1° du code du travail (Livre 3).
- Consultation et avis du CSE sur les conséquences environnementales du projet de réorganisation des activités de la société en application de l'article L.2312-8 du code du travail.

- Information du CSE sur les le courrier d'observations de la DRIEETS en date du 4 novembre 2022
- Quel est le montant exact, en 2020, 2021 et 2022, versé par le groupe à Takeaway Express France et inversement ?
- 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 à date ? La direction a affirmé le 4 novembre avoir des projets de reprise directe des salariés par des entreprises dans les secteurs "commerce et services". Quel est l'état d'avancement de cette proposition ?
- Quelle entreprise reprendrait le marché de la livraison pour Eat On Line dans les 26 villes concernées par le PSE ?
- À date, combien y a-t-il eu de salariés qui ont postulé à des postes dans les collèges supérieurs ?
- Est-ce que la société est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?
-
-

La séance est ouverte à 10 heures 10.

En préambule, M. SY donne lecture de la déclaration suivante :

« Monsieur le directeur,

Nous voilà enfin après quatre longs mois, au bout du chemin qui fut-il parsemé d'embûches et parfois d'embuscades, notre organisation syndicale a de par sa résilience et l'abnégation de ses membres pu tenir le haut du pavé.

Nous nous réjouissons de l'aboutissement de l'information et consultation du CSE sur le projet de réorganisation au sein de notre organisation.

Notre organisation a opté pour le choix juste qui est celui de la plupart des salariés: négocier pour gagner qu'ils n'auraient obtenu en cas de décision unilatérale.

Notre conscience syndicale ne nous aurait permis de faire autrement.

Cependant, nous déplorâmes certains agissements et manigances de la direction durant cette période d'information et de consultation.

Notamment quand elle a instauré ce règne des opinions qui provoqua plus la mort de la vraie information que de son jaillissement au sein de notre structure.

Comme par exemple l'envoi aux salariés par la direction du compte rendu de la réunion de négociation qui avait eu lieu le 24 octobre 2022. Sans que les élus n'en soient informés.

Dans lequel je cite:

Bonjour à tous,

Nous vous transmettons le compte rendu de la réunion de négociation du PSE de Take Away Express France

Une séance de négociation qui a permis d'aborder les différents points, autant que la nature des mesures proposées dans le plan que leurs niveaux de prise en compte, plus particulièrement financières. Le tableau adressé par FO, mais également les éléments soulevés par le collectif de salariés, a permis une séance de travail active »

Notre organisation syndicale tient à informer qu'elle n'apprécia guère cette démarche dithyrambique de la part de la direction, qui, comme par magie à l'approche de la fin du délai préfixe, s'est enfin convaincue de son rôle d'informer les salariés de l'évolution de l'information consultation. Alors que quelques semaines auparavant, elle adoptât la stratégie de la grande muette en dépit des multiples relances des organisations syndicales.

Nonobstant, notre organisation syndicale rappelle qu'elle ne reconnaît aucun collectif prétendument représentatif, autre que les deux organisations syndicales légalement reconnues et habilitées, comme principales interlocutrices de la direction.

Nous avons compris les efforts de la direction pour sortir du précipice dans lequel elle s'est embourbée toute seule en ayant opté depuis le début pour le parallélisme dans la distribution de l'information à l'évolution des réunions de négociation. Mais cela ne saurait justifier ce pavlovisme dans nos débats comme la direction aimerait le faire passer au près du dit collectif.

Nous sommes au regret de constater que malgré cette période difficile que traverse notre entreprise et qui fait que certains de nos collègues soient dans l'angoisse continue, la direction soit encline à ne pas jouer son rôle régalien. Pire, elle encouragerait une certaine diffamation nécessaire pour noyer toute initiative éclairceuse.

À ce rythme, il nous paraissait donc évidé qu'occulter toute vérité était devenue la mission première de la direction.

Notre organisation syndicale espère qu'elle sera enfin édifiée lors de nos prochains débats sur les intentions réelles de la direction qui ne seront pas empreintes d'une subjectivité manifeste.

Pendant que nous espérons avoir les coudées franches contre ces pratiques hideuses. Hélas il s'y ajoutait une danse plus vite que la musique de certains de nos camarades de la CGT.

Avec à leur tête un capitaine dans une embarcation fortune qui navigue sans boussole ni repère et qui a une mono explication de toutes les situations.

Sa peur de perdre son privilège explique son rejet manifeste de tout débat contradictoire.

Œillères bien ajustées, le nez dans le guidon comme un cheval qui poursuit une course folle par crainte des coups de fouets du Maître.

Il pratique le dictat dans sa manière de voir les choses. Une véritable Police de la pensée. Un goulag jaune et rouge.

Désavouer au sein même de son organisation syndicale et ce, par ses propres élus. Il dégage une petite personnalité bavard narcissique roublard et farfelue.

Il est doué dans la Manipulation des informations. Comme l'est tout Idiot utile.

Il nous rappelle La légende du chat friand de poisson mais qui déteste la nage. Il n'est pas prêt à abandonner sa Logique jusqu'au boutiste.

S'il est bien d'avoir le Courage de ses idées, il est mieux de comprendre que parfois le courage sans compassion mène à la folie. »

M. Rioux indique que la CGT se réjouit du retour à la raison de FO et de la sincérité de cette déclaration.

La présente réunion du CSE a été décalée dans le temps, au dernier temps. Cela reflète la volonté de la Direction.

M. Rioux regrette de ne pas avoir compris la position de l'organisation syndicale FO dans le cadre de la négociation en cours. Il suppose que sa position implique une absence de signature.

M. Rioux n'est pas convaincu de l'intérêt de cette déclaration préalable au cours de cette réunion qui va fixer le sort de 306 salariés.

- **En cas de signature d'un accord majoritaire sur le projet de licenciement collectif et le contenu du PSE : Information du Comité Social et Économique sur l'accord majoritaire conclu avec les organisations syndicales portant sur le projet de licenciement collectif et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi**

M. Taponat rappelle qu'un accord a été conclu, puisqu'il est signé par deux parties que sont la Direction et l'organisation syndicale FO. Il a communiqué le dernier projet d'accord à la CGT le 22 novembre 2022 au soir. M. Taponat demande si la CGT a la volonté de négocier ou de signer l'accord qui a été proposé le 22 novembre.

M. Rioux objecte que la position de la CGT est connue.

M. Taponat considère que cette absence de réponse implique qu'aucun accord n'est conclu avec la CGT sur les propositions formulées.

M. Rioux confirme que la CGT ne peut pas valider le licenciement de 306 salariés, sachant que le statut des salariés remplaçants sera celui d'autoentrepreneur.

M. Taponat conclut que tous s'inscrivent ici dans l'option d'information du CSE sur le projet d'accord tel qu'il a été adressé aux organisations syndicales le 22 novembre 2022. Étant ratifié par une organisation syndicale majoritaire en termes de suffrages valablement exprimés lors des précédentes élections, cet accord est valable et valide. Il est donc considéré que le CSE est informé.

L'accord signé sera adressé aux représentants du personnel. Il reprend les termes des éléments proposés le 22 novembre 2022. Aucune modification n'a été apportée à l'ensemble des dispositions proposées. Le résultat de la négociation sera donc transmis au travers de l'accord qui a été ratifié.

M. Rioux précise que la CGT regrette profondément la prise de position de l'organisation syndicale FO. Cette position est susceptible de se retourner contre les salariés et contre l'organisation syndicale.

M. Rioux regrette l'absence de prise de responsabilité.

- **Consultation et avis du CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement en application de l'article R.1233-17 du Code du travail.**

M. Taponat convient que le congé de reclassement tel qu'il est aujourd'hui décrit résulte d'une négociation. La communication s'effectuera par voie postale (avec accusé de réception) et par voie digitale. Un rappel sera adressé dans un délai de cinq jours, puis de dix jours.

La charte d'engagement réciproque a été précisée, en parallèle de la manière d'être un salarié actif dans ce cadre.

La négociation a abouti à un texte équilibré qui permet aux salariés de se positionner correctement et dans de bonnes conditions vis-à-vis du congé de reclassement. Sa durée a été portée à :

- douze mois, période de préavis incluse ;
- quinze mois, période de préavis inclus, pour tous les salariés en situation de handicap, ou âgé de plus de quarante-cinq ans, ou en situation de précarité ou de surendettement manifeste.

La CGT ne prend pas part au vote.

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité des votants.

- **Consultation et avis du CSE sur le projet de réorganisation de des activités, de restructuration et de compression des effectifs de l'entreprise (Livre 2) et ses modalités d'application et conséquences sur l'emploi, la santé, la sécurité, les conditions de travail, en application de l'article L.1233-30 I 1° du code du travail (Livre 3).**

M. Taponat rappelle que les dispositions du Livre 2 sur la motivation économique représentent un élément à part entière, en précisant les conséquences sur l'emploi, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le Livre 3 concerne les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, étudiées à partir des conclusions du cabinet Sésame Ergonomie et du complément d'information apporté par la Direction.

Le CSE émet un avis défavorable sur le Livre 2 par sept voix Contre.

- **Consultation et avis du CSE sur les conséquences environnementales du projet de réorganisation des activités de la société en application de l'article L.2312-8 du code du travail.**

M. Taponat indique que ces éléments figurent dans les dispositions et complètent ce qui a été présenté au CSE le 23 novembre 2022, soit :

- l'écoute sociale ;
- la mise en place de la CSSCT pour activer l'accompagnement ;
- le projet en cours sur le DUER qui donnera naissance au PAPRIPACT et au plan d'actions.

Le CSE émet un avis défavorable sur le Livre 3 par sept voix Contre.

- **Information du CSE sur les le courrier d'observations de la DRIEETS en date du 4 novembre 2022**

M. Taponat rappelle que les éléments de réponse ont été communiqués aux représentants du personnel. Bon nombre de ces éléments figurent dans l'accord ratifié. Ils portent sur les mesures d'amélioration de la précédente proposition de Livre 2, de manière à s'aligner avec les propositions de la DRIEETS, à savoir :

- une rémunération brute de 75 % pendant les mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- la revalorisation de l'aide à la formation à la reconversion, à hauteur de 10 000 euros.

En ce qui concerne le motif économique, l'administration jugera de la qualité des informations apportées par la Direction, sur la base des procès-verbaux des réunions du CSE, dont celui de la réunion du 22 novembre 2022.

M. Rioux sollicite une suspension de séance.

La séance est suspendue quelques instants.

La délégation CGT quitte la séance.

À la demande des élus :

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

M. Taponat a répondu à cette question lors de la réunion du 22 novembre 2022.

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

M. Taponat aurait souhaité aborder ce sujet pendant la négociation.

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

M. Taponat travaillera dans le cadre de la commission de suivi sur le départ des salariés ville par ville. Il faudra rapidement réunir la commission de suivi nationale à l'issue de la réunion du CSE suivante, soit le 6 décembre 2022. Cette instance traitera quelques dossiers de salariés qui ont besoin qu'une décision soit prise avant la notification.

- **Quelle recherche de repreneurs a été mise en œuvre à date ? La direction a affirmé le 4 novembre avoir des projets de reprise directe des salariés par des entreprises dans les secteurs "commerce et services". Quel est l'état d'avancement de cette proposition ?**

M. Taponat n'a pas encore obtenu de retour formel de la part des deux repreneurs identifiés. Une présentation sera soumise au CSE une fois qu'un retour aura été formalisé. Si les contacts ont été pris pendant la période précédant la consultation de ce jour, les réponses des repreneurs interviendront *a posteriori*.

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

M. Taponat indique que la négociation est toujours en cours avec un repreneur éventuel.

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

Mme Albert en recense quatre, soit trois sur des postes de *drivers-coordonateurs*, et un sur un poste de *payroll specialist*.

M. Taponat estime que le sujet de l'évolution interne des salariés représente un véritable chantier à adresser.

- **Est-ce que la société est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?**

M. Taponat répond que c'est bien le cas, compte tenu de l'effectif de la Société. Aucune politique Handicap n'est encore déployée. Ce sujet doit être adressé.

- **Validation du procès-verbal de la réunion du 4 novembre 2022**

En l'absence de remarque, le procès-verbal de la réunion du 4 novembre 2022 est approuvé.

La réunion ordinaire du CSE est fixée au 6 décembre 2022 à 10 heures.

La séance est levée à 10 heures 40.

Le Président

Gérard Taponat

DocuSigned by:

2AC817878DB2460...

Le Secrétaire

Alassane Sy

DocuSigned by:

E7624C3AB423460...