



**DECISION DU 25 JUILLET 2024
RELATIVE A LA VALIDATION DE L'ACCORD COLLECTIF PORTANT PLAN
DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE LA SOCIETE « CASINO SERVICES »**

La directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Auvergne-Rhône-Alpes ;

VU les articles L1233-4 et L1233-5, L1233-21, L1233-22, L1233-23, L1233-24-1 à L1233-24-3, L1233-30, L1233-31, L1233-34, L1233-45-1, L1233-46, L1233-48, L1233-50, L1233-57, L1233-57-1, L1233-57-2, L1233-57-6, L1233-57-8, L1233-61 à L1233-63, R1233-3-4, D1233-4, D1233-14, D1233-14-2, du code du travail ;

Vu le décret n°2013-1172 du 18 décembre 2013 portant délégation de signature ;

VU le décret n° 2015-1689 du 17 décembre 2015 portant diverses mesures d'organisation et de fonctionnement dans les régions de l'administration territoriale de l'Etat et de commissions administratives ;

VU le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations ;

VU l'arrêté interministériel du 25 mars 2021 portant nomination d'Isabelle NOTTER sur l'emploi de directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Auvergne-Rhône-Alpes ;

VU la décision 2024-02 du 2 janvier 2024, publiée le 3 janvier 2024 au recueil des actes administratifs spécial n°84-2024-001, portant délégation de signature en matière de compétences propres de la DREETS, à Madame Agnès GONIN responsable du Pôle 2ECS, et, en son absence ou en cas d'empêchement, à Monsieur Pierre BARRUEL, Directeur régional délégué, à Monsieur Régis GRIMAL, responsable du pôle T(travail) et à Monsieur Vincent BEUSELINCK, responsable du Pôle C (concurrence), à effet de signer les décisions, actes de procédure, actes administratifs, lettres d'observations, avis et correspondances relevant desdites compétences propres de la DREETS, notamment pour les entreprises soumises à plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou ruptures conventionnelles collectives (RCC) ;

VU la compétence de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes en application de l'article L1233-57-8 du Code du Travail ;

Vu l'information de l'administration réalisée le 24 avril 2024 via le portail RUPCO (PSE n°69316) de l'ouverture d'une procédure d'information consultation du CSE de la société Casino Services, dans le cadre du projet de licenciement pour motif économique de 64 salariés de l'entreprise.

VU les résultats du premier tour des élections professionnelles des membres titulaires du comité social et économique (CSE) qui se sont déroulées le 13 juin 2023, au cours desquelles les syndicats ont recueilli respectivement : SNTA-FO 3.85% des voix, CFE-CGC : 41.45 % des voix et UNSA :54.70 % des voix ;

VU la première réunion d'information du CSE qui s'est tenue les 6 et 7 mai 2024 portant sur l'opération projetée, sur ses modalités d'application, sur le projet de licenciement économique collectif, et sur ses conséquences en matière de santé, sécurité et conditions de travail, marquant ainsi le début de la procédure au sens de l'article L1233-30 du code du travail ;

VU la désignation de l'expert par le CSE lors de la première réunion d'information - consultation du 06 mai 2024 afin de l'assister tout au long de la procédure ;

VU les réunions de négociations avec les délégués syndicaux qui se sont déroulées les 14, 16 et 21 mai, 7, 11, 19, 25 et 27 juin 2024,

VU les réunions d'information-consultation du CSE qui se sont déroulées les 22 mai, 10, 20 et 24 juin et 5 juillet 2024,

VU la demande d'injonction du 28 mai 2024 émanant du CSE visant la communication par la direction de la société de documents jugés indispensables afin de permettre à l'expert de réaliser son rapport et au CSE d'être suffisamment informé afin de rendre un avis éclairé,

Il s'agit des documents concernant notamment :

- Le groupe Casino afin d'en comprendre l'organisation, les actionnaires et les moyens financiers, les motivations du projet de restructuration et de réorganisation, ainsi que la situation économiques et financière globale du groupe ;
- Le projet de restructuration lui-même, son budget, son impact ;
- Plusieurs données comptables manquantes ;
- Les études d'impact du projet sur la charge de travail des salariés et sur leur santé ;
- Les bases de travail ayant permis la construction des catégories professionnelles retenues.

VU les échanges intervenus de manière contradictoire, dans le cadre de l'instruction de la demande d'injonction, notamment la réponse de la société Casino services du 6 juin 2024, suite au courrier de recueil d'observations de l'autorité administrative du 30 mai 2024,

VU la décision d'injonction notifiée à la société le 14 juin 2024 par l'autorité administrative, au titre de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, la réponse de l'entreprise du 19 juin 2024 et la communication à l'expert désigné par le CSE, de l'ensemble des pièces jointes et existantes.

VU le courrier d'observations adressé à la société Casino services par la DREETS Auvergne Rhône Alpes en date du 14 juin 2024 et portant notamment sur :

- Le périmètre du groupe
- Les catégories professionnelles
- Les critères d'ordre des licenciements
- Les départs volontaires
- Le calendrier des licenciements
- L'appréciation des moyens pour les mesures d'accompagnement
- La mutualisation des budgets
- Le reclassement interne
- L'espace mobilité emploi
- Les départs externes anticipés
- La commission de suivi
- Les conséquences du projet en matière de santé, sécurité, conditions de travail

VU la réponse apportée par l'entreprise le 28 juin 2024, prenant en compte les observations émises ;

VU le rapport de l'expert présenté lors de la réunion d'information consultation du CSE du 5 juillet 2024.

VU l'article L. 2121-1 du code du travail relatif aux critères de représentativité des organisations syndicales ;

VU les documents relatifs aux critères de représentativité des organisations syndicales signataires de l'accord collectif ;

VU les mandats des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives UNSA Casino et SNGC CFE-CGC AGRO ayant signé l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi ;

VU l'accord collectif majoritaire conclu le 28 juin 2024, relatif au nombre de suppressions de postes, aux départs volontaires, au calendrier des licenciements, au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à la pondération et au périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement mentionnés à l'article L1233-5 du code du travail, à la définition des catégories professionnelles, ainsi que les modalités de mise en œuvre des mesures de formations, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L1233-4 et du code du travail ;

VU la réunion du CSE en date du 5 juillet 2024 au cours de laquelle celui-ci a rendu un avis défavorable sur le projet d'accord collectif, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et sur les critères d'ordre des licenciements et a rendu un avis défavorable sur le projet de réorganisation et de compression des effectifs ainsi que sur les conséquences du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité, conditions de travail risques psychosociaux et sur l'environnement ;

VU la demande de validation de l'accord collectif portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des licenciements en date du 16 juillet 2024 ;

VU l'avis de complétude de la demande de validation de l'accord collectif majoritaire établie au 16 juillet 2024, émis par la DREETS par courrier du 22 juillet 2024 transmis par voie dématérialisée le même jour ;

CONSIDERANT que la demande porte sur la validation d'un accord collectif d'entreprise majoritaire signé dans les conditions mentionnées à l'article L1233-24-1 du code du travail relatif à un projet de licenciement économique portant sur la suppression de 66 postes, dont 2 vacants, pouvant aboutir à 64 licenciements pour motif économique ;

CONSIDERANT que l'accord collectif portant PSE a été signé le 28 juin 2024 par les délégués syndicaux UNSA Casino et SNGC CFE-CGC et revêt un caractère majoritaire conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail;

CONSIDERANT que l'organisation CFE-CGC, à laquelle est affiliée le SNGC CFE CGC AGRO est représentative au niveau de la branche commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire en application de l'arrêté du 5 août 2021 ;

CONSIDERANT que l'organisation UNSA Casino a démontré sa représentativité au niveau de l'entreprise CASINO Services ;

CONSIDERANT par ailleurs la publication des comptes de chacune de ces organisations syndicales ;

CONSIDERANT que les éléments transmis démontrent la représentativité des organisations syndicales signataires de l'accord collectif ;

CONSIDERANT que l'accord collectif majoritaire est conforme aux dispositions législatives et réglementaires, notamment aux articles D1233-4, L 1233-24-1 à L1233-24-3 du code du travail ;

CONSIDERANT que l'entreprise a procédé à l'information et aux consultations du CSE, que les rapports établis par l'expert désigné ont été présentés lors des réunions du CSE et que celui-ci a pu émettre un avis circonstancié, tant sur l'opération projetée et sur ses modalités d'application, que sur le projet de licenciement économique collectif et sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

CONSIDERANT qu'il ressort ainsi de l'ensemble des éléments du dossier que la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel est régulière ;

CONSIDERANT que la définition des catégories professionnelles contenue dans l'accord collectif ne revêt pas un caractère discriminatoire ;

CONSIDERANT que les critères d'ordre contenus dans l'accord collectif reprennent les critères légaux de l'article L1233-5 du code du travail et s'appliqueront au niveau de l'entreprise ;

CONSIDERANT que ces critères ne revêtent pas de caractère discriminatoire ;

CONSIDERANT que le plan de sauvegarde de l'emploi respecte les dispositions des articles L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail ;

Qu'il prévoit ainsi des mesures destinées à faciliter le reclassement interne, en particulier :

- La liste des postes disponibles au sein des différentes entités du groupe établis en France,
- Une période et une formation d'adaptation au poste d'un montant maximal de 5000 euros,
- Des aides à la mobilité géographique (prise en charge du différentiel de loyer, indemnité de double résidence d'un montant maximal de 1000 euros, prise en charge des frais de déménagement dans la limite de 2500 euros, prime d'installation et assistance à la recherche d'emploi pour le conjoint),

Qu'il prévoit également des mesures facilitant le reclassement externe :

- La mise en place d'un espace mobilité emploi
- Un congé de reclassement d'une durée de 7 mois, 9 mois pour les salariés âgés de 45 à 55 ans et 10 mois pour les salariés âgés de plus de 55 ans ou reconnus travailleurs handicapés rémunéré à 70% de l'ancienne rémunération brute moyenne
- Une prime de reclassement rapide s'élevant à 40% du montant d'allocation de reclassement économisée
- Une aide à la création d'entreprise d'un montant de 12 000 euros
- Des aides à la formation d'un montant de 5000 ou 7000 euros selon la nature de la formation
- Des aides à la mobilité (les mêmes que pour le reclassement interne)

Qu'il prévoit des mesures d'accompagnement renforcées pour les salariés présentant des difficultés particulières d'insertion :

- Engagement de l'espace mobilité emploi de proposer 3 offres valables d'emploi (au lieu de 2) pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, les aidants familiaux, les salariés atteints d'une affection longue durée et les parents isolés
- Un allongement de la durée du congé de reclassement pour les salariés âgés de 45 ans et plus et/ou justifiant d'un handicap
- Un éventuel dépassement des plafonds de prise en charge des formations pour les salariés âgés de plus de 55 ans et/ou vulnérables

CONSIDERANT que, conformément à l'article L4121-1 du code du travail, la société CASINO services a prévu des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés consécutivement au plan de sauvegarde de l'emploi.

Que la société a procédé à l'évaluation et l'identification des reports de charge de travail pour les salariés dont le poste n'est pas supprimé ;

Que la société a procédé à l'évaluation et l'identification des conséquences du projet envisagé, sur la sécurité et la santé physique et mentale des salariés ; que plusieurs risques ayant été identifiés, la société a défini des actions et mesures précises et concrètes dont notamment :

- Un dispositif d'accompagnement psychologique déployé par le cabinet Eleas
- Un dispositif d'accompagnement dédié aux directeurs d'établissements, responsables de services, responsables ressources humaines
- Le réseau des bienveillants
- Plateforme « mon conseiller social en ligne »
- Réunions « I-meet » permettant aux collaborateurs de poser leurs questions
- Information régulière du CSE des conséquences de la mise en œuvre du CSE

Que ces actions prises dans leur ensemble, au regard des risques identifiés, sont propres à les prévenir et à protéger la santé et la sécurité des salariés ;

CONSIDERANT ainsi la régularité de l'information et de la consultation du CSE sur le volet de la prévention des risques pour la santé et la sécurité et les conditions de travail et le caractère suffisant des mesures prises par l'employeur au regard des dispositions de l'article L4121-1 du code du travail ;

CONSIDERANT que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit le suivi des mesures qu'il contient au sein d'une commission, que 2 représentants des salariés sont membres de ladite commission et que l'autorité administrative y est associée et recevra un bilan de la mise en œuvre de ce plan ;

DECIDE

Article 1 : L'accord collectif signé le 28 juin 2024 portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société Casino services sise 1 Cours Antoine Guichard à Saint-Étienne, est validé ;

Lyon, le 25 juillet 2024

La Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Auvergne-Rhône-Alpes

Isabelle NOTTER

En application de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, la présente décision doit être portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. L'employeur doit être en capacité d'apporter la preuve de la date à laquelle cette information a été faite.

La présente décision est déposée sur le portail RUPCO accessible à l'adresse www.mesdemarches.emploi.gouv.fr sous la référence de dossier n°69254.

En application de l'article D. 1233-14-4 du code du travail, le bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-63, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 ou L. 1233-71. Dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétent par voie dématérialisée.

Voie et délais de recours : La présente décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1 du code du travail devant le Tribunal administratif de Lyon

Palais des Juridictions administratives 184, rue Duguesclin 69433 Lyon Cedex 03 dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de sa notification, ou de la date à laquelle cette décision a été portée à la connaissance des organisations syndicales, du comité social et économiques et des salariés conformément à l'article L. 1233-57-4.

La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site <https://www.telerecours.fr>

Copie de la présente décision sera transmise pour information à :

- Inspecteur du travail
- Les organisations syndicales signataires (CFE-CGC et UNSA)
- Le CSE