



**DECISION DU 26 SEPTEMBRE 2024
RELATIVE A LA VALIDATION DE L'ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE
PORTANT PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE LA SOCIETE
DISTRIBUTION CASINO FRANCE**

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, L1233-24-1 à L1233-24-3, L1233-28, L1233-30, L1233-31, L1233-34, L1233-45, L1233-45-1, L1233-46, L1233-48, L1233-50, L1233-57, L1233-57-2, L1233-57-4, L1233-57-6, L1233-57-8, L1233-57-9 à L1233-57-20, L1233-61 à L1233-63, L1233-71 à L1233-72-1, L2121-1, L4121-1, R1233-3-4, R1233-17 à R1233-18, R1233-31, 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 SI RUPCO (PSE n°69252) de l'ouverture d'une procédure d'information-consultation du Comité Social et Economique Central (CSEC) de la

société DISTRIBUTION CASINO FRANCE, dans le cadre du projet de licenciement pour motif économique dans sa version du 24 avril 2024, de 2.065 salariés au maximum portant sur la suppression de 2.063 postes (dont 9 postes vacants) ; la modification de 11 contrats de travail ; la création de 83 postes; la version finale de l'accord prévoyant la suppression de 2.025 postes (dont 8 postes vacants) ; la modification de 12 contrats de travail ; la création de 80 postes; portant ainsi le licenciement à 2.029 salariés au maximum ;

VU les résultats des premiers tours du cycle électoral des élections professionnelles des membres titulaires des comités sociaux et économiques (CSEE) qui se sont déroulées entre mars 2021 et janvier 2024, au cours desquelles les organisations syndicales représentatives ont recueilli respectivement : FGTA-FO 38.14 % des voix, UNSA 24.21% des voix, CGT 15.60 % des voix, CFDT 11.06 % des voix et CFE-CGC 11 % des voix ;

VU la première réunion d'information – consultation du CSEC qui s'est tenue les 6 et 7 mai 2024 portant sur le projet de réorganisation, 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, ainsi que sur la recherche de repreneurs ; marquant ainsi le début de la procédure au sens de l'article L1233-30 du code du travail ;

VU la désignation de l'expert (cabinet SYNDEX) par le CSEC, lors de la première réunion d'information - consultation en date du 7 mai 2024 afin de l'assister tout au long de la procédure d'information-consultation ; l'expertise portant sur les domaines économique et comptable, ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail ;

VU les réunions de négociations avec les délégués syndicaux qui se sont déroulées les 14 et 29 mai, 18, 19 et 26 juin, 4, 11, 19 et 25 juillet 2024 ;

VU les réunions d'information-consultation du CSEC qui se sont déroulées les 6 et 7 mai, 10 et 28 juin, 10 et 24 juillet, 29 août et 5 septembre 2024 ;

VU les réunions d'information-consultation des comités sociaux et économiques d'établissements (CSEE), qui se sont déroulées entre le 7 mai 2024 et le 30 août 2024 ;

VU les réunions d'informations des Commissions Santé Sécurité et Conditions de travail, qui se sont déroulées entre le 2 juillet 2024 et le 2 septembre 2024, au cours desquelles ont été exposées les conséquences du projet en matière de SSCT ;

VU les échanges intervenus entre les services de l'Etat, l'entreprise et les Instances Représentatives du Personnel tout au long de la procédure ;

VU le courrier d'observations adressé à la société DISTRIBUTION CASINO FRANCE par la DREETS Auvergne Rhône Alpes en date du 22 juillet 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 conséquences du projet en matière de santé, sécurité, conditions de travail ;

VU les réponses apportées par l'entreprise les 1^{er} et 21 août 2024, prenant en compte les observations émises ;

VU la réunion du CSEC du 29 août 2024 au cours de laquelle l'expert a présenté son rapport, et, au cours de laquelle l'employeur a apporté des éléments de réponses aux préconisations de l'expert ;

VU l'ensemble des démarches engagées par l'entreprise au titre des dispositions des articles L1233-57-14 et suivants du code du travail, notamment la désignation du cabinet ONEIDA pour accompagner la démarche de recherche de repreneurs pour les établissements concernés par une cessation totale de leur activité et la réalisation d'un document de présentation des établissements destinés aux repreneurs potentiels ;

VU le rapport établi sur la recherche de repreneurs, conformément à l'article L1233-20 du code du travail et présenté lors des réunions des CSEE concernés par cette recherche entre le 21 et 30 août 2024 et du CSEC le 5 septembre 2024 ;

VU l'avis des CSEE et CSEC sur les magasins cédés ;

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

VU l'ensemble des pièces et documents relatifs à la représentativité des organisations syndicales signataires de l'accord collectif ;

VU les mandats des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives ;

VU les désignations de madame Sandra KHELOUFI, déléguée syndicale de la FGTA-FO en date du 1^{ER} juin 2024 par la FGTA-FO, de monsieur Frédéric BUISSON, délégué syndical de l'UNSA-groupe CASINO en date du 21 février 2024, de madame Delphine BRUNI, déléguée syndicale de le SNGC CFE-CGC en date du 30 juillet 2024, et de monsieur Eddy VERNALDE, délégué syndical de la CGT Groupe Casino en date du 9 juillet 2024 et ayant signé l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi ;

VU l'accord collectif signé le 20 août 2024, par les organisations syndicales FGTA-FO, UNSA, SNGC CFE-CGC et CGT, organisations syndicales reconnues représentatives à l'issue des premiers tours des dernières élections des membres titulaires des CSEE et CSEC ; rendant ainsi l'accord collectif signé majoritaire ;

VU la réunion d'information-consultation du 5 septembre 2024 au cours de laquelle le CSEC a rendu des avis défavorables 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 également 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 majoritaire portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des licenciements en date du 13 septembre 2024 ;

VU l'avis de complétude de la demande de validation de l'accord collectif majoritaire établie au 13 septembre 2024, émis par la DREETS par courrier du 16 septembre 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 2.025 postes (dont 8 postes vacants) ; la modification de 12 contrats de travail ; la création de 80 postes; portant ainsi le licenciement à 2.029 salariés au maximum ;

CONSIDERANT que l'accord collectif portant PSE a été signé le 20 août 2024 par les délégués syndicaux FGTA-FO, UNSA, SNGC CFE-CGC et CGT et revêt un caractère majoritaire conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ;

CONSIDERANT que les organisations syndicales FGTA-FO, CGT et CFE-CGC sont représentatives 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 les organisations syndicales FGTA-FO, UNSA, SNGC CFE-CGC et CGT ont démontré leur représentativité au niveau de l'entreprise Distribution Casino France ;

CONSIDERANT que les éléments transmis par l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'accord collectif démontrent leur représentativité prévue aux articles L.2121-1 et suivants du Code du travail ;

CONSIDERANT ainsi que l'accord collectif majoritaire signé le 20 août 2024 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 des CSEE et du CSEC, à l'occasion de plusieurs réunions ; qu'ils se sont vu remettre dès le début de l'information-consultation, une note économique sur le projet de restructuration, le PSE, ainsi qu'un document présentant l'impact du projet en matière SSCT ; que les rapports établis par l'expert désigné ont été présentés lors des réunions des CSEE et du CSEC et que ces instances ont 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, ainsi que sur les actions engagées par l'employeur dans le respect de ses obligations en matière de recherche de repreneurs et sur les cessions de magasins ; qu'ainsi les représentants du personnel ont été à même de rendre un avis éclairé eu égard aux informations qui leur ont été transmises ;

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 L.1233-5 du code du travail et s'appliqueront au niveau de l'entreprise ;

CONSIDERANT que ces critères ne revêtent pas de caractère discriminatoire ;

CONSIDERANT que l'accord collectif majoritaire signé comprend les modalités de départ des salariés et qu'il porte sur le contenu du PSE et qu'il respecte les articles L.1233-61 à L.1233-63 du Code du travail ;

Qu'il prévoit ainsi des mesures destinées à faciliter le reclassement et la mobilité interne, telles que (liste non-exhaustive) :

- La mise en place d'un Espace Information Conseil, confié au cabinet ALIXIO ;
- La liste des postes disponibles au sein des entités du groupe en France ;
- Des mesures permettant d'apprécier les offres potentielles de reclassement interne telle que la possibilité de bénéficier d'un déplacement collectif, ou, à défaut, individuel pour découvrir le lieu de travail, l'organisation et l'environnement du poste proposé ;
- Une période et une formation d'adaptation au poste, dès lors que celle-ci sera nécessaire pour occuper un poste ouvert au reclassement interne, prise en charge par la société ;
- Des compensations du différentiel de salaire si le poste de reclassement interne accepté par le salarié sur un poste de qualification équivalente, supérieure, ou inférieure ;

- Des aides à la mobilité géographique (prise en charge du différentiel de loyer, indemnité de double résidence, prise en charge des frais de déménagement, prime d'installation et assistance à la recherche d'emploi pour le conjoint) ;

Qu'il prévoit également des mesures facilitant le reclassement externe, telles que (liste non-exhaustive) :

- Un dispositif de reclassement externe anticipé ;
- L'accompagnement par un cabinet de reclassement : l'espace mobilité emploi du cabinet ALIXIO dont les détails des moyens logistiques et pédagogiques figurent en Annexe 3 de l'accord ;
- La proposition d'un congé de reclassement conformément à l'article L. 1233-71 du Code du travail, pour une durée de 7 mois préavis inclus pour les salariés âgés de moins de 45 ans, de 9 mois pour ceux âgés de 45 à moins de 55 ans et de 10 mois pour les salariés RQTH ou âgés de 55 ans et plus, assorti d'une allocation mensuelle pendant la fraction du congé de reclassement excédant la durée du préavis, d'un montant égal à 70 % de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue durant les 12 derniers mois et ne pouvant être inférieure à 85% du SMIC ;
- Le versement d'une prime de reclassement rapide ;
- Une indemnité forfaitaire d'un montant de 10 000€ bruts, versée en deux temps pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- Des aides à la reprise d'un emploi salarié, aide à la formation d'adaptation, aide à la formation longue, compensations du différentiel de salaire ;
- Des aides, en cas de mobilité géographique dans les conditions définies par l'accord (prise en charge des frais de déménagement, le versement d'une prime d'installation d'un montant forfaitaire de 1 000€ bruts augmenté de 750€ bruts par enfant à charge) ;

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 en situation de vulnérabilité ;
- 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 ;

Qu'ainsi le PSE répond aux obligations prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail et qu'il prévoit des mesures spécifiques au bénéfice des salariés présentant des difficultés rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile à savoir, les salariés âgés de 55 et plus ou ayant la qualité de travailleurs handicapés ;

Qu'ainsi l'accord collectif majoritaire est conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail ;

CONSIDERANT que dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel sur le volet de la prévention des risques pour la santé, la sécurité et des conditions de travail, que le respect des mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée ;

Que la société a procédé à l'information-consultation du CSEC les 6 et 7 mai, 10 et 28 juin, 10 et 24 juillet, 29 août et 5 septembre 2024, des CSEE également, et de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail les 2 juillet et 2 septembre 2024, sur d'une part l'identification et l'évaluation des éventuelles conséquences du projet de réorganisation en matière SSCT et d'autre part, les mesures d'évaluation et de prévention propres à assurer la santé physique et mentale des salariés concernés par le projet de

réorganisation au regard des risques identifiés et de leur évaluation ;

Que les représentants du personnel se sont vu remettre, dès le début de la procédure le livre IV qui a été amendé conformément aux observations de l'administration du 22 juillet 2024 ;

CONSIDERANT que, conformément à l'article L4121-1 du code du travail, la société Distribution Casino France 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 :

- Des actions menées par l'ensemble des acteurs spécialistes des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (ressources humaines de proximité, médecins du travail, membres de la CSSCT et représentants du personnel) ;
- La mise en œuvre par le cabinet ELEAS d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique joignable 24h/24 et 7j/7 (services d'accompagnement en ligne) ;
- Un dispositif d'accompagnement dédié aux directeurs d'établissements, responsables de services, responsables ressources humaines, la dispensation aux managers de formations aux RPS ;
- La mise en place d'un réseau de salariés volontaires, les « Bienveillers », afin d'offrir une écoute aux collaborateurs rencontrant des difficultés de toute nature ;
- La plateforme « mon conseiller social en ligne » ;
- Les mises à jour des DUERP ;
- Une 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 CSEC et des CSEE 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 ;

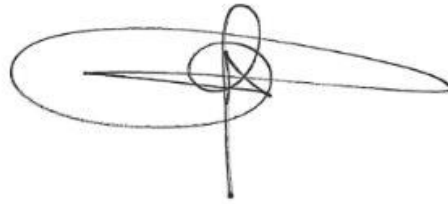
CONSIDERANT que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit le suivi des mesures qu'il contient au sein d'une commission de suivi, que 5 représentants des salariés sont membres de ladite commission, dont 3 avec voix délibérative et que l'autorité administrative y est associée et recevra un bilan de la mise en œuvre de ce plan ;

DECIDE

Article 1 : L'accord collectif majoritaire signé le 20 août 2024 portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société Distribution Casino France (DCF) sise 1 Cours Antoine Guichard à Saint-Étienne, est validé ;

Lyon, le 26 septembre 2024

**Pour la directrice régionale et par délégation,
La directrice régionale adjointe,
Responsable du pôle 2ECS de la DREETS
Auvergne-Rhône-Alpes**



Agnès GONIN

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°69252.

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 :

- L'Inspection du travail,
- Les organisations syndicales signataires de l'accord PSE,
- Le CSE.