

Procès-verbal du Comité Social et Economique

du mardi 29 juin 2021

Date	
Le 29 juin 2021	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

Présents à la réunion	Absents excusés
<p><u>Pour le CSE</u></p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Danièle BRETIGNIERE (Mandelieu) — Mag 170 ✘ Mireille JACOB (Nice) — Mag 399 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Linda KARRAD (Roubaix) — Mag 306 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) — Mag 32 ✘ Persis MOULOOUNGUI (Tours) — Mag 30 ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Caroline TEKLAOUI (Paris Daguerre) — Mag 404 ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d’Ascq) – Mag 1002 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 <p>Représentantes syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – RS CFTC ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – RS CGT <p>Invitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Sandra HARAKE ✘ Laurine GRABCZAK ✘ Sophie HALLEZ (LHH) 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Magali MASURELLE (Siège) — Service RH ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 ✘ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Georges DELETOILLE (Siège) — Service Comptabilité ✘ Angélika DI FRAJA (Nice) — Mag 176 ✘ Anne-Hélène DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ Claire GALLET (Glisy)- Mag 60 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243 ✘ Adeline HUIN (Faches-Thumesnil) — Mag 1022 ✘ Véronique MALECKI (Paris Courcelles) — Mag 363 ✘ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✘ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✘ Davy WALLARD (Siège) — Service DSI ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ Sonia KHACER (Roubaix) — Mag 306

Ordre du jour

1. Consultation sur le projet de cession de fonds de commerce NOCIBE au Groupe Bogart (enseigne APRIL) et à différents franchisés
2. Consultation sur le projet de restructuration et de compression des effectifs
3. Consultation sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi
4. Consultation : sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, et notamment sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement
5. Sur le projet de licenciement collectif : nombre de licenciements projetés, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre
6. Sur le calendrier prévisionnel des licenciements
7. Sur les éventuelles conséquences des licenciements projetés en termes de santé, sécurité ou conditions de travail.
8. Consultation sur Le recours au dispositif de CDD dans l'attente de suppression du poste
9. Présentation de la plateforme par LHH et des outils d'accompagnement

La séance est ouverte à 9 heures 10, sous la présidence d'Hélène WECXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX.

Hélène WECXSTEEN rappelle que la R0 annonçant la mise en place d'un plan de sauvegarde a eu lieu le 28 janvier. La R1 a eu lieu le 16 février pour présenter dans leur intégralité le Livre 2 et livre 1 du projet de restructuration. Le 25 février, Bertrand HORNAIN a apporté à la demande des élus des précisions sur les magasins qui seront fermés. Une réunion de CSSCT extraordinaire a eu lieu le 9 avril ; des réunions de CSE extraordinaires, le 23 avril, puis le 21 mai. Le 22 juin 2021, le rapport d'expertise sur les conditions de travail a été présenté. Le 23 juin a été présenté le rapport d'expertise économique. Le 25 juin 2021 a été organisée une CSSCT extraordinaire.

La présente réunion est la réunion R2.

Un accord de méthode a été signé avec les organisations syndicales. Il a permis d'encadrer les discussions dans le cadre de ce plan. Onze réunions de négociations ont eu lieu, la dernière ayant eu lieu le jeudi 24 juin. Un accord a été trouvé avec la CFTC. Les mesures négociées ont été communiquées aux membres du CSE.

Le CSE sera consulté sur l'ensemble des points fixés à l'ordre du jour de la présente réunion. Toutefois, afin de consulter le CSE, les modifications apportées aux Livres I et II seront présentées aux membres du CSE. Les modifications résultent non seulement des échanges avec les représentants, mais aussi de l'intégration du projet de cession de magasins.

Lors de la R0, Pierre AOUN a expliqué les raisons du projet. Ces raisons ont été discutées avec l'instance et les organisations syndicales. La Direction s'était engagée à négocier des mesures en faveur des salariés et de l'emploi. C'est bien cet engagement qui a guidé la Direction dans la conception du projet de cession et dans la négociation des mesures d'accompagnement.

LE LIVRE II

Le Livre II est projeté.

Hélène WECXSTEEN rappelle que la documentation a été adressée aux membres du CSE à la fin de la semaine précédant la présente réunion, par mail.

Michaël CLABAUX indique dans un premier temps que le Livre II et Livre I ont été amendés vendredi en compagnie des conseils respectifs de l'entreprise et du CSE. Figurent des points rouge ou en surligné jaune notamment marquant les principaux changements au regard des versions présentés lors de la R1

Il commence la présentation du Livre II et précise que les modifications apportées au Livre II sont mineures. Toutefois, le Livre II a été adapté au projet de cession. Compte tenu de ce projet, le nombre de magasins fermés devrait être de 20, et non plus de 62. Par ailleurs, les engagements pris par la Direction sur les conditions de travail, compte tenu des discussions qui ont eu lieu avec les organisations syndicales et les instances, ont été ajoutés.

Le Livre II a vocation à présenter les raisons qui motivent le projet de restructuration de l'Entreprise. Les motivations ont été présentées lors de la R1. Elles sont inchangées.

Depuis l'envoi du Livre II aux membres du CSE, le franchisé intéressé par les 2 magasins d'ANGERS a confirmé sa volonté de les reprendre. Aussi le magasin d'Angers Saint-Serge figurant sur la liste des magasins devant fermer sera ainsi intégré dans le projet de cession et supprimé de la liste des magasins qui seront fermés. Au total, 38 magasins seront repris par Bogart et 4 magasins par deux franchisés, lesquels ont été présentés aux membres du CSE lors de la réunion du 21 mai.

La présentation du Groupe et de Nocibé

Cette partie n'a pas été modifiée.

Le marché de la beauté sélective

Cette partie n'a pas non plus été modifiée. Les comportements des consommateurs se sont modifiés, notamment lors de la crise sanitaire. La place du e-commerce s'est renforcée. Sephora s'est récemment allié à Zalando comme évoqué lors de l'expertise CSE. De plus, le marché a vu l'arrivée de nouveaux concurrents, notamment de market places et de pure players.

Les défis auxquels Nocibé doit faire face en termes de compétitivité

Dans le chiffre d'affaires de Nocibé, la part du e-commerce a augmenté sur les années antérieures, le nombre d'achats réalisés en magasin est en nette diminution. 2020 avec la crise sanitaire a marqué un coup d'accélérateur du comportement des consommateurs développant le mode de consommation sur le e-commerce. L'omnicanal prend le lead sur le monocanal. Le client a besoin d'avoir des axes à sa consommation diversifiés à travers le digital.

Une présentation synthétique est faite par Michael CLABAUX sur les parties relatives aux marchés, son évolution, ses prévisions, la situation des concurrents traditionnels et des nouveaux concurrents.

Un point est fait sur les prévisions de croissance du CA et de l'EBITDA.

Le taux d'EBITDA devrait être égal à celui observé il y a cinq ans. L'Entreprise n'est donc pas en phase de développement. Pourtant, elle a besoin de croître pour investir dans le e-commerce

Les pure players affichent, quant à eux, une croissance de leur chiffre d'affaires à deux chiffres au cours des cinq dernières années.

Pour les market place, AMAZON Occupe la 1ere place, Sephora la 3eme place.

Du fait du mariage avec ZALANDO il n'est pas exclu que SEPHORA gravit une marche. Un rappel sur les motivations de ce mariage est fait

Il est ensuite rappelé qu'Amazon ne peut pas vendre des parfums, car le règlement d'exemption est encore en vigueur. Toutefois au vu de l'évolution du marché et la place du e-commerce, le mariage Séphora avec Zalando, la Direction craint que le règlement d'exemption ne soit effectivement renouvelé.

Véronique MOREAU demande quand le règlement d'exemption serait renouvelé.

Michaël CLABAUX répond qu'il le serait en mai 2022.

Poursuite de la présentation du Livre 2 :

Compte tenu de l'évolution du marché et des modes de consommation, Nocibé a décidé d'optimiser son parc de magasins. Dans le projet d'optimisation, trois types de magasins ont été distingués :

- les magasins déficitaires ou insuffisamment performants (si le résultat de certains des magasins concernés est positif, leur résultat deviendrait négatif si les investissements nécessaires étaient réalisés) ;
- les magasins géographiquement trop proches ;
- les magasins situés dans des zones commerciales en décadence.

Le projet de réorganisation de l'Entreprise

Le premier enjeu est de développer l'omnicanalité. Nocibé souhaite aussi développer le nombre de références Web, pour faire face à la concurrence. De nouveaux concepts digitaux sont en cours de déploiement : la Vidéo Live Shopping One to One et le Shopping Party One to Many.

Le deuxième enjeu consiste à rationaliser le parc de magasins. Les magasins doivent être à proximité des clients. Les bons emplacements doivent ainsi être identifiés. Par ailleurs, les loyers doivent être renégociés en permanence avec les bailleurs. L'Entreprise souhaite également rénover les magasins, y compris les instituts. L'objectif est que la moyenne d'âge des magasins passe de 10 à 7 ans d'ici 2024. Un investissement en CAPEX de 35 millions d'euros est prévu, pour rénover les magasins autour de 3 concepts, contre 32 concepts actuellement.

Enfin, cette réorganisation implique au vu du marché et des enjeux de demain, de fermer des magasins. Le nombre de magasins fermés serait donc dorénavant de 20, et non plus de 62, compte tenu du projet de cession.

Néanmoins il est rappelé que l'ambition de NOCIBE est toujours de rester le 1^{er} leader en nombre de magasin sur la distribution sélective ; les magasins sont essentiels à son développement, mais une optimisation à travers une réduction de 10% de son parc est nécessaire.

Les conséquences sociales du projet de fermeture

La répartition de l'effectif au 1^{er} janvier 2021 des 62 magasins initialement concernés par le plan est présentée dans le plan. Depuis le 1^{er} janvier, les effectifs ont pu évoluer à la baisse.

Initialement, le projet impactait 323 salariés du réseau, plus 10 collaborateurs affectés à deux magasins dont l'un concerné par le projet de fermeture.

Le tableau des 20 magasins *in fine* concernés par le projet de fermeture a été intégré dans le plan. Au total, 101 postes seront supprimés en magasin.

Sur les 10 salariés étant concernés par une modification du contrat de travail, cinq collaborateurs sont dorénavant concernés par une modification substantielle du contrat de travail du fait de la fermeture, portant ainsi le nombre de licenciement envisagé à 106.

Il est ensuite précisé que les cinq autres salariés concernés par une modification du contrat de travail sont concernés par le projet de cession (ils seront rattachés à April).

Sur les dates de fermetures des magasins :

La fermeture des magasins était répartie suivant le calendrier suivant :

- au plus tard le 31 juillet pour 3 d'entre eux
- au plus tard le 30 septembre pour 4 d'entre eux ;
- au plus tard le 31 décembre pour 28 d'entre eux ;
- entre le 1^{er} janvier 2022 et le 30 septembre 2022 pour 27 d'entre eux.

Suite au projet de cession et à la fermeture des 20 magasins :

La date de fermeture des trois premiers magasins (Franconville, Garges-Lès-Gonesse et Toul) est inchangée.

Toutefois, afin que les salariés disposent d'un certain temps pour retrouver une solution de reclassement interne, les notifications de licenciements interviendront fin septembre, et non dès le 31 juillet. Entre le 1^{er} août et fin septembre, les salariés concernés seront placés en absence autorisée et rémunérés à ce titre. Ils seront accompagnés par LHH dans le cadre de l'EIC dès le 1^{er} juillet 2021 comme pour l'ensemble des salariés concernés.

Par ailleurs, compte tenu des négociations qui ont lieu avec les bailleurs, les dates de fermeture de magasins ont pu être revues ou précisées.

Sur les autres magasins ;

- Le magasin de Nantes-Beaulieu devrait être fermé au plus tard le 31 décembre 2021.
- Les magasins de Brétigny-sur-Orge, Englos, Fougère et Juvisy-sur-Orge devraient être fermés au plus tard fin janvier 2022.
- Les magasins de THIAIS, Villeneuve d'Ascq et Toulouse demeurent à une date de fermeture comprise entre le 1^{er} janvier 2022 et le 30 septembre 2022 étant précisé que l'entreprise aura pour objectif de négocier des résiliations de baux pour des dates proches du début de l'année 2022.

Quoi qu'il en soit, les salariés seront informés un mois avant la date de fermeture.

De plus, à partir du 1^{er} juillet, tout collaborateur concerné par le projet de fermeture pourra bénéficier de la bourse d'emplois et de l'accompagnement par LHH.

Les projets de cession ne modifient pas l'organisation cible du Siège et des fonctions supports

Au Siège/supports, les postes suivants seront supprimés :

- trois postes de directeur régional ;
- un poste de RRH coordinateur
- un poste de RRH
- un poste de chargé de formation
- un poste de responsable marketing relations clients ;
- un poste de coordinateur commercial ;
- un poste de responsable concept.

Le plan précise la répartition de l'effectif concerné par catégorie socioprofessionnelle.

Le lendemain de la présente réunion, le plan sera déposé auprès de la DREETS (la DREETS est le nouveau nom de la DIRECCTE). La DREETS disposera d'un délai de 15 jours pour valider l'accord.

Pour les cinq salariés qui travaillent dans deux magasins, dont un magasin concerné par le projet de fermeture, une modification substantielle du contrat de travail sera proposée, pour raison économique. Il sera en effet proposé aux collaborateurs concernés de travailler sur leur magasin non concerné par le projet de fermeture et de facto pour la durée restante soit par un passage à temps partiel. Les salariés concernés disposeront d'un délai d'un mois pour apporter une réponse. En cas de refus, ils seront intégrés dans la liste des salariés susceptibles d'être reclassés et bénéficieront de la bourse d'emplois.

L'impact du projet sur les conditions de travail des collaborateurs.

Cette partie a fait l'objet de longs échanges avec les représentants du personnel.

La Direction considère que le projet a peu d'incidence sur la sécurité des collaborateurs. A ce titre elle a pu présenter lors du CSE extraordinaire dédié au report de charges, l'analyse du transfert potentiel du risque de vols et d'agressions susceptible de se réaliser dans les magasins situés à proximité des magasins ouverts.

Cette analyse a permis de présenter sur la base du taux de transfert retenu pour le projet de charge d'estimer un report de Démarque Inconnue (DI),

Par cet analyse et au regard des critères objectifs utilisés également pour l'attribution d'un agent de sécurité et de vidéosurveillance dans le magasin, l'entreprise a pu considérer :

- que 3 magasins pourraient être susceptibles d'avoir un taux de DI > à 40 000 €. 1 magasin dispose déjà d'un agent, les 2 autres se verront attribuer pour l'exercice 2021/2022 un agent.
- Que 4 magasins pouvaient bénéficier d'un système de vidéosurveillance. A ce titre Michael CLABAUX rappelle la présentation faite en CSE démontrant que l'installation d'un système de vidéosurveillance a des effets non négligeables et durables sur les vols et agressions sur la DI.

Enfin, l'entreprise indique un engagement de faire en CSE un bilan annuel courant novembre décembre de la situation des agents de sécurité et de surveillance, depuis 2 ans sur les critères objectifs rappelés en CSE expertise ADDEO. Un bilan de l'année et les actions décidées sur l'année suivante sera fait.

Sur le report de charge :

Comme largement échangé lors des réunions CSE et des négociations avec les organisations syndicales ; une recherche de compromis a pu être trouvé sur la charge quantitative, notamment sur les reports de charges.

La Direction rappelle que lors de l'analyse du report de charge dans le cadre du projet initial de fermeture des 62 magasins, elle a prévu le transfert de 67 000 heures en magasin, ce qui permettait de créer trois postes à temps complet et dix postes à temps partiel, de 24 heures, en magasin, hors institut. Ces postes représentent 21 000 heures. De sorte que le solde des heures affecté à l'ensemble des magasins concernés représente à lui seul plus de 46 000 heures additionnelles qui peuvent se traduire par des postes à temps partiel de moins de 24 heures. La direction indique ainsi que dans ce premier exercice le report de charge ne se limite pas uniquement à 3 postes à temps complet et 10 à temps partiel ; que sur le nombre d'emplois créés de manière pérenne, la direction à l'époque n'avait retenu que les postes à temps plein et ceux représentant au minimum une durée de 24 h par semaine.

Par ailleurs, il était prévu de créer 3 postes d'esthéticienne. Finalement, quatre postes seront créés. (extraits du Livre 1 et du Livre 2)

Enfin et pour rappel la direction indique que suite au projet de cession, ce report de charge de 67 000 heures a été annoncé comme maintenu par décision de l'entreprise et ce indépendamment de la réduction du périmètre de fermeture.

Dans le cadre des négociations avec les OS et au regard du rapport d'expertise ALTER et des estimations faites :

Le Livre 2 et 1 précisent : La Direction a présenté une étude relative aux conditions de travail et au report de charge dont les partenaires sociaux ont estimé que les projections faites par l'entreprise étaient trop prudentes quant au report de chiffre d'affaires et de charge de travail.

Les partenaires sociaux ont estimé que l'évaluation faite par l'entreprise, en particulier en termes de création de postes liée à ce report de charge était insuffisante.

Les partenaires sociaux ont présenté une évaluation différente de report de chiffre d'affaires et de charge de travail en concertation avec leur expert, dans le cadre de la négociation.

Après échanges, discussions, négociations, et après réévaluation par l'entreprise du chiffre d'affaires reportable, il a été convenu d'accéder aux demandes des partenaires sociaux dans les conditions suivantes :

- Création de 13 postes à temps complet en vente ;
- Création de 19 postes à temps partiel en vente ;
- Création de 04 postes à temps partiel en institut.

Les postes créés sont définis dans leur localisation et intégrés dans la bourse à l'emploi, de sorte qu'ils améliorent l'offre de reclassement de l'entreprise.

En outre, la Direction a pris d'autres engagements complémentaires portant sur l'impact du projet sur les conditions de travail, en tenant compte de la présentation des rapports d'expertise et de la réunion de la CSSCT du 25 juin.

A ce sujet le baromètre social de Stimulus a été présenté à la CSSCT. Un deuxième baromètre sera réalisé en septembre et un troisième baromètre en fin d'année 2021.

Une présentation est faite au CSE par Michael CLABAUX

Aussi au vu de l'ensemble des éléments partagés en CSSCT, la Direction s'est aussi engagée :

- Poursuivre l'étude ergonomique sur les postes de travail des équipes magasin et notamment des esthéticiennes (prévention de TMS)
- A rendre compte de l'analyse sur l'optimisation des tâches non-vente en magasin (décembre 2021)
- A renforcer la démarche de communication d'entreprise auprès des collaborateurs sur le déroulement du PSE
- A mettre en œuvre en septembre 2021 les actions prévues par l'accord QVT portant sur le collectif de travail (charte de vie) et les relations entre management et collaborateurs
- A présenter chaque année un bilan sur la gestion des agents de sécurité en magasin et l'installation de la vidéo-surveillance
- Sur l'accord QVT : l'accord sur la qualité de vie au travail n'a pas pu être promu dès 2021, compte tenu de l'annonce du PSE peu de temps après la signature de l'accord. Toutefois, la CSSCT et la Direction ont considéré que des points de cet accord répondent aux préconisations des experts (ADDEO et Stimulus), notamment en ce qui concerne la cohésion d'équipe et le travail collectif. L'accord QVT prévoit la rédaction d'une charte de vie et la réalisation d'un travail sur les relations entre le management et les collaborateurs. Un travail sera mené sur ces deux sujets dès septembre 2021.

Véronique MOREAU précise que la CFTC a négocié âprement le point sur le report de charges. Ce point a été déterminant dans son acceptation de signer l'accord proposé. La CFTC a considéré que la Direction avait

répondu à sa demande et pris en considération la situation. Elle réalisera toutefois un suivi des postes concernés à chaque CSE.

Isabelle SANTERRE demande pour quelle raison un renfort n'est pas prévu à Chartres Monoprix, alors qu'un report de charge du magasin de Chartres Cygne est prévu.

Michaël CLABAUX explique qu'il est prévu de créer un poste à temps partiel de 15 heures dans le magasin de Chartres Monoprix. Il rappelle que seuls les postes à temps complet et les postes à temps partiel de 24 heures sont mis en exergue dans le cadre des solutions de reclassement qui peuvent être considéré pérennes.

Aline GALLET fait part de l'inquiétude des salariés du magasin de Wattignies, dans la mesure où la galerie commerciale pourrait fermer d'ici deux ans.

Hélène WEEXSTEEN indique qu'elle se renseignera à ce sujet.

Hélène WEEXSTEEN précise que, selon Bertrand HORNAIN, la fermeture du centre commercial est une rumeur.

Ida DUFROMONT ajoute qu'il y a quelques années, cette rumeur courait déjà.

La séance est suspendue entre 10 heures 30 et 10 heures 40.

LE LIVRE I

Le livre I est projeté.

Le projet concerne l'ensemble des collaborateurs de l'UES. Le plan présente les mesures visant à limiter les licenciements, ainsi que les mesures d'adaptation, de formation et de reclassement.

Au sein de l'Unité Economique et Sociale Nocibé, et compte tenu des éventuels refus de propositions de modification de contrat pour motif économique, la réorganisation pourrait entraîner 115 licenciements, dont 113 au sein de la société Nocibé France Distribution et 2 au sein du Groupe Nocibé.

Le calendrier des licenciements

Les licenciements interviendraient lors de la fermeture de chaque magasin concerné. Ils pourraient toutefois intervenir en amont, pour les personnes qui trouveraient un nouveau poste, mais pas avant le 31 juillet 2021.

Les licenciements seront notifiés au plus tard huit jours avant la fermeture du magasin.

Les lettres de licenciement seront envoyées au plus tôt le 27 décembre, pour les magasins fermés en fin d'année. La Direction a décidé de ne pas les envoyer dès le 22 décembre, soit 8 jours avant le 31 décembre, dans la mesure où il serait malvenu d'envoyer des lettres de licenciement au moment de Noël.

La date prévisible de la fin du PSE est fixée au 31 décembre 2023 (tous les congés de reclassement devraient être terminés d'ici le 31 décembre 2023).

Le plan sera déposé à la DREETS le lendemain de la présente réunion. Il devrait être validé dans un délai de 15 jours. Entre le 15 juillet 2021 et la date de notification du licenciement, les salariés concernés seront en phase de reclassement. Toutefois, les collaborateurs auront accès à la plateforme d'information de LHH dès le 1^{er}

juillet. A compter du 30 juillet, au plus tôt à partir de la décision de la DREETS, et jusqu'au 30 septembre 2022, les lettres de licenciement pourront être notifiées. Etant précisé que ce point, vu avec les conseils respectifs a pour vocation à permettre au salarié ayant trouvé une solution de reclassement externe de pouvoir bénéficier d'un licenciement anticipé tel que prévu dans le Livre 1 s'il a retrouvé notamment un CDI à l'extérieur de l'entreprise.

Pour les salariés concernés par une modification de leur contrat de travail, pour motif économique, une modification de leur contrat de travail sera proposée. En cas de silence du salarié pendant un mois, la proposition sera considérée comme acceptée.

Les critères d'ordre des licenciements

La Direction et la CFTC ont convenu que les critères d'ordre des licenciements ne s'appliqueraient pas dans les magasins concernés. Pour rappel au sens de la loi, à défaut d'accord, les critères d'ordre des licenciements doivent s'appliquer à l'ensemble des salariés d'un même bassin d'emploi. Or, compte tenu du projet de cession, à l'exception du bassin d'emploi de Paris et de Lille, seul un magasin par bassin d'emploi est concerné par le projet. Il a donc été convenu de limiter les licenciements aux salariés affectés aux magasins qui seront fermés.

En revanche, les critères d'ordre s'appliqueront pour les salariés du Siège et des fonctions supports.

Quatre critères d'ordre sont prévus par le Code du travail :

- les charges de famille ;
- l'ancienneté ;
- l'âge ;
- les qualités professionnelles.

Michaël CLABAUX précise que la loi impose la prise en compte des qualités professionnelles. Il existe 3 critères sociaux (âge, ancienneté, charge de famille) et qu'il est nécessaire, selon les textes et la jurisprudence, pour une entreprise d'intégrer un critère de qualité professionnelles afin de fixer un ordre tenant compte des niveaux de performance et de maîtrise du poste des collaborateurs . cette démarche est essentielle et elle n'est pas une démarche discriminante interdite.

Linda KARRAD demande comment seront évaluées les qualités professionnelles.

Hélène WEEXSTEEN répond que l'Entreprise dispose de plusieurs outils pour évaluer les qualités professionnelles : les entretiens individuels, l'évaluation des objectifs fixés, les people review...

Michaël CLABAUX précise pour le critère d'âge, c'est le critère suivant qui sera pris en compte : « *la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés* ».

Par ailleurs, pour les qualités professionnelles, huit points pourraient être attribués.

Les mesures d'accompagnement des salariés

Le processus de reclassement en interne

La recherche de reclassements commencera le 1^{er} juillet. Les salariés bénéficieront de la bourse d'emplois. 13 postes à temps plein et 19 postes à temps partiel y seront ajoutés dans le cadre du report de charge évoqué lors du L2. LHH mettra en place une plateforme accessible à l'ensemble des salariés concernés. Cette plateforme comprendra la bourse d'emplois et des précisions sur les mesures d'accompagnement.

Les postes disponibles seront réservés aux salariés impactés, pendant 15 jours, à compter de la date de publication du poste. Si aucun des salariés impactés ne se porte candidat, le poste sera ouvert aux autres salariés et à l'externe.

La liste des postes sera mise à jour le 1^{er} juillet. Elle sera ensuite mise à jour régulièrement, à partir du 23 août. Entre le 1^{er} juillet et le 23 août, aucun poste ne sera ajouté, compte tenu de la période de congés. L'objectif étant ne pas rendre le délai de 15 jours pour se porter candidat comme opposable aux salariés durant la période d'été.

A l'issue du délai de 15 jours, le service RH réalisera un bilan des candidatures. Il enverra un courrier de confirmation de réception de la candidature aux personnes concernées.

Christophe WACQUIEZ demande si une personne pourra postuler à plusieurs postes.

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative.

Dans un délai de 7 jours à compter de l'envoi du courrier d'enregistrement de sa candidature, le service RH indiquera au candidat s'il a été retenu ou non, compte tenu des critères de départage.

Le salarié retenu sera reçu par le management du magasin d'accueil (les RM seront reçus par le DR ; les autres salariés, par le RM). Il s'agira d'un reclassement poste pour poste, et temps pour temps.

Lors de l'entretien, le collaborateur confirmera son souhait de rejoindre le magasin. Puis, il recevra un avenant à son contrat de travail. Il disposera d'un délai de 15 jours pour confirmer son choix (il devra retourner l'avenant signé au service RH).

Christophe WACQUIEZ demande si une fois que l'avenant sera reçu par le service RH, le poste en question sera retiré de la bourse d'emplois.

Michaël CLABAUX répond que le poste sera fermé une fois que le service RH aura réalisé le bilan des candidatures, bilan qui sera effectué 15 jours après la publication du poste.

Le salarié bénéficiera d'un entretien avec le manager. Si l'entretien a lieu à plus de 500 kilomètres du magasin du salarié, le déplacement sera pris en charge par l'Entreprise.

Véronique MOREAU constate que, si le plan précise que la nuit d'hôtel sera prise en charge, il ne précise pas que les frais de repas seront également pris en charge.

Michaël CLABAUX propose de préciser que les frais de repas seront pris en charge dans le cadre de la politique de remboursement de l'Entreprise. La modification se fait en réunion.

Si plusieurs salariés postulent sur un même poste, la priorité sera donnée au salarié disposant de la plus grande ancienneté.

Une période d'adaptation d'un mois est prévue, pour les salariés affectés à un magasin situé à plus de 100 kilomètres de leur domicile.

Les aides à la mobilité

1. LHH accompagnera les conjoints des salariés qui auraient accepté une mobilité.
2. L'Entreprise prendra en charge les frais de déménagement, dès lors que le magasin d'affectation est situé à plus de 30 kilomètres du domicile. Il sera également attribué un jour de congé pour déménagement. Le nombre de jours de congé sera porté à deux si le salarié doit déménager dans une ville située à plus de 500 kilomètres de son domicile actuel.
3. Le salarié et son conjoint pourront effectuer un voyage de reconnaissance de deux jours. Les frais de déplacement et les frais de repas, pour les déjeuners, seront pris en charge par l'Entreprise.
4. En cas d'acceptation d'une mobilité, le salarié disposera d'un congé exceptionnel rémunéré de 3 jours ouvrés, pour rechercher un logement. Les frais de déplacement, deux nuitées d'hôtel, pour deux personnes, et six repas, pour deux personnes également, seront pris en charge.
5. L'Entreprise prendra en charge les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans son nouveau logement. Ces frais sont forfaitairement évalués à hauteur de 1 524,30 euros, plus 127,10 euros par enfant à charge, dans la limite de trois enfants. De plus, les frais de garde-meubles seront pris en charge, sur la base des frais réels, dans la limite de 200 euros par trimestre.
6. Pour les salariés dont la distance entre le domicile et le lieu de travail sera augmentée de 20 à 50 kilomètres, Nocibé participera forfaitairement aux frais de transport pendant six mois.
7. Le salarié devant occuper une double résidence bénéficiera d'une indemnité de 400 euros par mois pendant 6 mois (la durée sera portée à 9 mois en cas d'enfants scolarisés).
8. Une prime d'incitation à la mobilité est également prévue. Elle est d'un mois de salaire pour les personnes dont la distance entre le domicile et le lieu de travail sera augmentée de plus de 20 kilomètres. Elle sera égale à deux mois de salaire si la distance est augmentée de plus de 30 kilomètres.
9. Une aide à l'obtention du permis, d'un montant maximal de 1 800 euros, est prévue pour les personnes dont le nouveau poste se situera à plus de 100 kilomètres de leur domicile.
10. La rémunération sera maintenue. En principe, les reclassements doivent s'effectuer poste pour poste et temps pour temps. Toutefois, si un reclassement avait lieu sur un poste de catégorie inférieure, la rémunération sera maintenue sous réserve de l'accord de la Direction.

L'accompagnement dans la recherche d'une solution d'emploi

Michaël CLABAUX indique qu'il sera fait appel au cabinet LHH pour accompagner les salariés dans la recherche d'une solution d'emploi. Deux dispositifs seront mis en place : d'abord l'Espace d'Information Conseil (EIC) dans le cadre de la recherche de reclassement, puis l'Espace de Mobilité Emploi (EME) dans le cadre du congé de reclassement.

Intervention en CSE du cabinet LHH à travers Mme Sophie HALLEZ.

Elle précise que l'objectif de l'EIC est d'aider les collaborateurs à construire leur projet professionnel, au sein de l'Entreprise ou en dehors de l'Entreprise. Une première réunion collective a déjà été organisée avec les fonctions supports. Par ailleurs, un consultant sera dédié à chacun des magasins concernés. Les consultants iront à la rencontre des magasins.

Les salariés seront d'abord accompagnés dans le cadre de la mobilité interne. LHH aidera les salariés à prendre une décision. Les salariés pourront réaliser un bilan professionnel, afin d'identifier leurs valeurs, leurs compétences et leurs motivations.

L'EIC aidera les salariés à rédiger des lettres de motivation et des CV, et à préparer un entretien. Par ailleurs, LHH pourra accompagner les salariés qui souhaitent réaliser un projet de reconversion professionnelle, notamment dans la recherche d'organismes de formation. Il pourra aussi accompagner les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

Une réunion d'information collective sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience sera organisée. Les salariés pourront prendre rendez-vous avec un consultant dédié à la VAE.

Dans les prochains jours, les salariés pourront accéder à la plateforme « EMA » (Espace Mobilité Accompagnement). Cette plateforme comprendra des informations sur les mesures du PSE et des offres d'emploi. De plus, les salariés pourront demander un rendez-vous via la plateforme.

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si le délai d'obtention d'un rendez-vous avec un consultant sera inférieur ou supérieur à 15 jours.

Sophie HALLEZ répond qu'il sera inférieur à 15 jours.

Laurine GRABCZAK précise que les salariés recevront un courrier d'information sur LHH et la plateforme EMA.

Patricia BETTEWILLER indique qu'une réunion d'information a déjà été organisée au Siège.

Michaël CLABAUX confirme qu'une réunion a eu lieu le vendredi précédant la présente réunion, même si la procédure de consultation est toujours en cours, afin que LHH présente les outils qui seraient mis en place.

Patricia BETTEWILLER signale que certains salariés ont considéré que les explications apportées n'étaient pas très claires.

Laurine GRABCZAK explique qu'il n'a pas été possible d'informer dans le détail les salariés, puisque la consultation du CSE est toujours en cours.

Hélène WECXSTEEN ajoute que des personnes ne savent pas encore si elles seront impactées ou non. Les personnes concernées attendaient peut-être des précisions à ce sujet. Or LHH n'est pas en mesure d'en apporter.

Michaël CLABAUX explique qu'il est essentiel d'ouvrir au plus tôt la bourse d'emplois, afin que les collaborateurs puissent identifier des postes de reclassement. Par ailleurs, le rôle de LHH sera surtout d'aider les collaborateurs à faire un choix entre un reclassement interne et un reclassement externe.

Par ailleurs, si le délai de réponse à un poste est de 15 jours, à compter de la publication du poste, ce délai ne s'appliquera pas entre le 1^{er} juillet et le 22 août, compte tenu des congés d'été.

Sophie HALLEZ précise que la consultation de l'espace d'information conseils repose sur le volontariat. Par ailleurs, les échanges entre les salariés et les consultants seront confidentiels.

Laurine GRABCZAK présente la plateforme Espace Mobilité Accompagnement. La plateforme présente le calendrier du projet.

Véronique MOREAU demande si la date de fermeture du magasin du collaborateur qui consulte la plateforme sera précisée sur le calendrier.

Laurine GRABCZAK répond par la négative ; cette plateforme est destinée à donner une information collective de l'ensemble des mesures ainsi qu'un accès à la bourse à l'emploi.

Sophie HALLEZ précise que via la plateforme, le salarié aura accès à des webinars, des ateliers, des offres d'emploi à l'externe...

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si les salariés devront communiquer un CV et une lettre de motivation pour chacun des postes auxquels ils postuleront en interne.

Michaël CLABAUX répond qu'il ne sera pas nécessaire de communiquer une lettre de motivation. En revanche, peut-être sera-t-il demandé aux salariés de rédiger un CV. Il précise que les entretiens managériaux ne seront pas des entretiens de recrutement. Les postes de reclassement seront attribués aux candidats par la RH suivant les critères de départage.

Patricia BETTEWILLER demande si les membres du CSE pourront avoir accès à la plateforme.

Laurine GRABCZAK répond par l'affirmative.

La rubrique « *ma situation* » comprend un questionnaire, qui permettra aux salariés de connaître leur profil, notamment leurs valeurs, leur personnalité et leurs motivations.

Michaël CLABAUX indique que la plateforme constitue une aide à la décision.

Véronique MOREAU demande si une application est disponible.

Laurine GRABCZAK répond par la négative, mais précise que le site est responsive.

Sophie HALLEZ indique que les personnes qui adhéreront au congé de reclassement seront accompagnées dans le cadre de l'Espace Mobilité Emploi. Les outils adaptés au projet professionnel de la personne concernée seront mis en place. Les différents projets possibles sont les suivants :

- emploi ;
- formation ;
- création ou reprise d'entreprise ;
- senior (les personnes proches de la retraite ne rechercheront pas forcément un emploi pérenne).

Patricia BETTEWILLER constate que des entretiens individuels sont prévus dans les bureaux de LHH. Elle demande où se trouvent les bureaux.

Sophie HALLEZ répond qu'un bureau ou une antenne ADECCO est disponible à moins de 10 kilomètres de chacun des magasins concernés.

Liliane MASL souhaite savoir si LHH accompagnera de bout en bout les salariés qui créent une entreprise.

Sophie HALLEZ répond par l'affirmative. Des consultants sont dédiés à la création d'entreprise.

Les élus indiquent leur satisfaction sur cette plateforme qui permet d'accéder à toutes les mesures du plan et sollicitent la possibilité de pouvoir également y avoir accès.

Les mesures d'accompagnement des reclassements externes

Michaël CLABAUX précise que les salariés qui trouveraient un emploi en CDI ou en CDD d'au moins six mois, avant la fermeture de leur magasin, pourront voir leur contrat de travail suspendu

Ils bénéficieraient avec l'accord de l'entreprise d'un congé sans solde afin de se consacrer à leur nouvel emploi.

Leur licenciement serait notifié au moment de la fermeture de leur magasin. Les salariés pourront aussi renoncer à leur congé sans solde et demander une mesure de licenciement anticipé. La Direction disposera d'un délai de 15 jours pour répondre à une telle demande.

Le congé de reclassement commencera à l'issue du licenciement. Chaque personne pourra adhérer ou non au congé de reclassement. Elle disposera d'un délai de 8 jours pour adhérer au congé, à compter de la réception de la lettre de notification de licenciement. Le silence du salarié vaudra refus. Si le collaborateur ne souhaite pas adhérer au congé de reclassement, il sera rémunéré et dispensé d'activité pendant le préavis, soit pendant deux mois dans la plupart des situations de nos salariés au vu de leur ancienneté. Puis, il sortira de l'effectif. Il bénéficiera des indemnités de licenciement, mais pas de mesures prévues dans le cadre du congé de reclassement.

Le salarié qui adhère au congé de reclassement bénéficiera de l'accompagnement de la cellule d'accompagnement.

La durée du congé est de reclassement variera suivant l'âge du salarié à la date de notification du licenciement.

Des actions de formation pourront être organisées pendant le congé de reclassement.

Le collaborateur sera indemnisé par l'Entreprise. Il ne sera pas inscrit au Pôle Emploi. Pendant le congé de reclassement, le contrat de travail sera suspendu.

L'indemnisation est égale à 100 % du salaire pendant les 2 premiers mois du congé correspondant au préavis. Pour les mois suivants, elle est égale à 72 % du salaire de référence brut. L'indemnité sera exonérée des charges sociales, mais les cotisations à la mutuelle et à la prévoyance seront toujours prélevées.

Les congés payés acquis avant la notification du licenciement pourront être pris avant la notification ou donner lieu au paiement d'une indemnité compensatrice. Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, les salariés n'acquerront plus de droits à congés payés.

L'indemnité de licenciement sera versée au terme du congé de reclassement.

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié conservera sa qualité d'assuré. Si un salarié est victime d'un accident dans le cadre des actions du congé de reclassement, l'accident sera considéré comme un accident de travail. Les garanties *frais de santé et prévoyance* seront maintenues. L'Entreprise prendra la totalité du montant de la cotisation pour l'option souscrite.

Le salarié en congé de reclassement devra être actif dans sa recherche d'emploi.

Le congé de reclassement pourra être suspendu dans certains cas.

Le congé de reclassement pourra faire l'objet d'une rupture anticipée, à la demande du collaborateur.

Enfin, si le salarié n'est pas actif dans sa recherche d'emploi, sans motif légitime, le salarié sera libéré du congé de reclassement sur décision de la commission de suivi.

En cas de rupture anticipée du congé de reclassement, pour obtention d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois, pour mise à la retraite ou encore pour création d'entreprise, le salarié concerné pourra bénéficier d'une indemnité égale à 60 % de ce qu'il aurait perçu jusqu'à l'issue de son congé de reclassement. Le salarié qui mettra un terme au congé de reclassement un mois avant le terme prévu ne sera pas éligible à cette mesure.

Par ailleurs, l'antenne Emploi a pris différents engagements. Elle s'engage notamment à proposer aux salariés actifs dans le cadre de leur accompagnement au moins trois offres valables d'emploi.

Les aides à la mobilité externe sont les mêmes que celles à la mobilité interne.

Des aides à la formation sont également prévues. L'enveloppe globale de formation est de 450 000 euros. Une enveloppe supplémentaire de 50 000 euros pourrait être attribuée si besoin, après validation par la Commission de suivi.

Le budget de formation est par salarié le suivant :

- 4 500 euros pour une formation d'adaptation ;
- 9 000 euros pour une formation de reconversion, une VAE ou une formation diplômante (la durée de la formation ne pourra pas excéder 24 mois).

Par ailleurs, la Direction a accepté que chacun de ces budgets soit multiplié par 2,5 fois, sous réserve de l'accord de la Commission de suivi.

En outre, une aide de 10 000 euros sera versée aux autoentrepreneurs, sous réserve de la validation par la Commission de suivi (elle sera versée à hauteur de 50 % une fois que l'entreprise du salarié aura été immatriculée et à hauteur de 50 % après six mois d'activité effective).

L'aide sera de 15 000 euros en cas de création ou reprise d'entreprise. Cette aide est versée au moment de l'inscription de l'entreprise au Registre du Commerce et des Sociétés, sous réserve de la validation par la Commission de suivi.

Véronique MOREAU indique qu'une salariée a envisagé la création d'une entreprise dès qu'elle a appris le projet de fermeture de son magasin. La salariée souhaite savoir si elle pourrait quitter l'Entreprise avant son licenciement et si elle pourrait tout de même bénéficier des aides.

Michaël CLABAUX indique que des ruptures anticipées dans le cadre d'un projet de création d'entreprise ne sont pas prévues.

Patricia BETTEWILLER le regrette, des ruptures anticipées étant prévues en cas d'obtention d'un nouvel emploi.

Michaël CLABAUX propose que la collaboratrice soit prise en charge par LHH.

Par ailleurs, l'aide à la création d'entreprise et l'aide à la formation sont cumulables.

Outre l'indemnité légale de licenciement, les salariés licenciés bénéficieront d'une indemnité supralégale, qui a fait l'objet de longs débats pendant la négociation. L'indemnité varie suivant l'ancienneté du collaborateur. L'ancienneté sera observée à l'issue du congé de reclassement, ce qui n'est pas le cas pour l'indemnité légale. L'indemnité sera majorée de 500 euros par année d'ancienneté. Elle sera aussi majorée de 10 % pour les salariés de plus de 50 ans.

A l'issue du congé de reclassement, un salarié pourra demander une priorité de réembauchage pendant un an.

La Commission de suivi

La Commission de suivi veillera à l'application des mesures prévues par l'accord. Elle se réunira une fois par mois, à partir de septembre ou octobre. Elle sera composée de :

- quatre représentants de la Direction Nocibé ;
- deux représentants par organisation syndicale représentative ;
- deux membres du CSE, avec voix consultative ;
- un représentant de la DREETS ;
- un coordinateur de la cellule de reclassement.

Les représentants de la Direction et ceux des salariés bénéficieront du même nombre de voix. En cas d'égalité de voix, la Commission de suivi tiendra compte de l'avis de la DREETS.

Les dispositions spécifiques aux salariés transférés en au sein du groupe Bogart ou des franchisés

Une prime, de 2 000 à 5 000 euros, suivant l'ancienneté, sera versée aux salariés transférés. De plus, la prime sera majorée de 100 euros par année d'ancienneté.

Persis MOULOUGUI souhaite savoir quand la prime sera versée.

Sandra HARAKE répond qu'elle le sera en octobre.

Les dispositions spécifiques aux conditions de travail et au report de charge de travail

Michaël CLABAUX rappelle que le CSE et les organisations syndicales n'ont pas jugé réalistes les projections de reports de charges présentées par la Direction. Les créations de postes initialement prévues en conséquence ont été jugées insuffisantes.

Compte tenu du contexte, la Direction a accepté d'ajouter 18200 heures aux 67 000 heures initialement prévues, sans remettre en cause l'outil de report de charge. Au total, en magasin, 13 postes à temps complet et 19 postes à temps partiel seront créés. En institut, 4 postes à temps partiel seront créés.

La Direction a pris des engagements complémentaires sur les conditions de travail :

- poursuite de l'étude ergonomique ;
- présentation de l'analyse sur l'optimisation des tâches « non vente » ;
- renforcement de la démarche de communication ;
- mise en œuvre des actions prévues dans l'accord QVT sur le collectif de travail et les relations avec le management ;
- présentation d'un bilan annuel sur la gestion des agents de sécurité et la vidéosurveillance.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que ces engagements ont été partagés avec la CSSCT le vendredi précédant la présente réunion. Le plan d'actions est ambitieux et réaliste. La Direction a souhaité se concentrer sur des actions phares et rapidement bénéfiques et visibles pour les salariés.

LE BAROMETRE STIMULUS

Le baromètre est projeté.

Michaël CLABAUX indique que le baromètre sera déposé dans la BDES. Le taux de participation est de 23 %.

27 % des salariés sont en situation d'hyper-stress. Ce résultat étant cohérent avec le benchmark réalisé par Stimulus pour des entreprises traversant le même contexte.

L'enquête a permis d'identifier les facteurs ressources suivants :

- le sens au travail ;
- le soutien managérial ;
- le collectif.

Les points à surveiller ou améliorer sont les suivants :

- les perspectives d'avenir ;
- les exigences du travail ;
- l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- l'environnement physique.

Le taux de salariés en hyper-stress est relativement élevé en entrepôt. La Direction sera attentive à ce sujet.

Michaël CLABAUX indique qu'après la consultation, il sera possible d'accompagner les collaborateurs et de répondre à leurs questions.

La séance est suspendue entre 13 heures 45 et 14 heures 25.

Caroline TEKLAOUI donne lecture d'une déclaration

Pour faire suite à l'annonce du rachat, 227 salariés, environ, n'auront pas d'indemnités supra légales dans le cadre du PSE, puisque ces derniers vont être transférés au groupe Bogart ou à des magasins franchisés.

Malgré ces économies pour Nocibé, nous constatons que les indemnités, entre autres, pour les salariés restants, ne sont pas à la hauteur de ce que les experts et les avocats mandatés par le CSE avaient estimés au vu des moyens du groupe Douglas et de sa filiale Nocibé, soit : 100 000€ pour chaque salarié + 5000€ par années d'ancienneté !

D'autre part, le rapport accablant du cabinet ADDEO concernant les conditions de travail chez Nocibé pointe encore en 2021 (malgré les remontés des représentants du personnel depuis des années), les points suivants :

- *Une charge de travail importante,*
- *Un taux d'absentéisme élevé,*
- *Des maladies professionnelles révélatrices de formes de pénibilité et d'usure au travail,*
- *Des violences externes au travail,*
- *Une pression quotidienne, etc...*

En dépit de cela, le report de charge pour les magasins qui resteront ouverts ne sera pas proportionnel à la charge de travail au quotidien. Cela reste pourtant le cœur du problème !

Pour les salariés rachetés par le groupe Bogart, une prime pouvant aller jusqu'à 5000€ sera versée (selon l'ancienneté) + 100€ par année d'ancienneté, mais cela ne couvrira pas la perte des avantages acquis chez Nocibé depuis plus de 20 ans voire plus pour certaines !

Les grands gagnants de ce PSE restent la direction de Nocibé puisque la reprise, faisant suite à la pandémie de la Covid-19, devrait engendrer un niveau record de chiffre d'affaires prévu en 2022/2023, notamment grâce aux retours des ventes en magasins, selon le cabinet d'expertise ALTER.

Pour nous, représentants SUD, nous considérons que les conditions de départ sont indignes pour les salariés licenciés et rachetés, puisque ce PSE injustifié et ce rachat vont causer d'une part, la perte de l'emploi et de l'autre, la perte importante du pouvoir d'achat.

Nous votons donc contre ce projet dans sa globalité et nous ne pouvons que conseiller aux futurs salariés licenciés d'obtenir réparation auprès de la juridiction compétente pour faire valoir leur droit.

Linda KARRAD, élue CGT donne lecture d'une déclaration :

Ce jour, le mardi 29 juin 2021, le CSE est consulté sur le projet de restructuration, annoncé le 28 janvier 2021, par la Direction NOCIBE. Depuis 5 mois, les élues CGT, dénoncent un PSE d'opportunisme qu'ont imposés le groupe DOUGLAS, et la Direction NOCIBE. Il s'agit en effet d'un choix stratégique.

La CGT n'est et ne sera jamais du côté de la régression sociale !!

C'est pourquoi nous ne sommes pas signataires de ce PSE !!

Néanmoins, nous avons suivi les négociations, afin d'obtenir des garanties dignes pour les salariés concernés. Des salariés dévoués depuis de nombreuses années pour beaucoup d'entre eux, que la Direction remercie par des licenciements !

Si les arguments de « la sauvegarde de la compétitivité » et « un mode de consommation de la clientèle devenus différent », sont avancés par la direction, d'autres enseignes concurrentes ont pourtant elles, opté pour une stratégie ne mettant pas en péril leurs salariés, tout en développant par ailleurs le e-commerce.

Si la crise sanitaire a momentanément modifié le mode de consommation des clients, il n'en reste pas moins qu'après réouverture des magasins, ces derniers soient revenus à leurs habitudes en magasin et en institut.

Le rapport de l'expertise comptable, ALTER mandaté par le CSE, a pu démontrer que l'entreprise NOCIBE dégage des bénéfices et continuera à en générer, même sans ce « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Au regard de l'expertise ALTER, le motif économique ne peut être avancé par la Direction !!

Malgré son appellation, ce « plan de sauvegarde de l'emploi », aura sacrifié 106 emplois et engendré des facteurs de risques psycho-sociaux manifestes, durant ces 5 derniers mois : tels que stress et angoisse, entre autres, pour beaucoup de salariés. Nous continuerons à veiller sur les intérêts des salariés, en nous assurant que le reclassement au sein de l'entreprise, via les postes vacants sur la bourse à l'emploi, soit mené à bien. En dernier lieu, et au vu du rapport accablant de l'expertise ADDEO, sur les facteurs de risques psycho-sociaux, nous veillerons également à ce que la Direction prenne ses responsabilités en ce qui concerne la prise en charge de ceux-ci, mais aussi concernant le report de charge, sur lequel cette dernière s'est engagée, qui cependant reste insuffisant au vu du manque d'effectif dans beaucoup de magasins.

1. Consultation sur le projet de cession de fonds de commerce NOCIBE au Groupe Bogart (enseigne APRIL) et à différents franchisés

Tous les membres titulaires et suppléants présents votent.

Linda KARRAD indique ne pas donner d'avis.

Hélène WEEXSTEEN rappelle qu'en principe, lors d'une consultation, les membres peuvent soit s'abstenir, soit émettre un avis favorable, soit émettre un avis défavorable.

Michaël CLABAUX suppose que Linda KARRAD s'abstient.

Linda KARRAD infirme ce point. Elle précise ne pas être en mesure de donner un avis.

Le CSE à la majorité est toutefois en capacité d'exprimer un avis

Le projet de cessions de fonds de commerce NOCIBE au Groupe Bogart et à deux franchisés reçoit un avis favorable à la majorité, par onze avis favorables, six avis défavorables, une abstention et deux sans avis.

Ida DUFROMONT RS CFTC donne lecture d'une déclaration :

« Nous élus CFTC sommes favorables à cette cession, car elle permet le maintien dans l'emploi. De plus nous avons négocié et obtenu une prime pour les salariés transférés. Nous avons demandé également à la direction de maintenir les mesures de prises en charge (taxi, temps de travail, logiciel spécifique) dont bénéficiaient les 6 salariés reconnus travailleurs handicapés sous les mêmes conditions de 3 + 12 mois. La direction s'y est engagée, est ce qu'elle peut nous le confirmer aujourd'hui ? ».

Michaël CLABAUX confirme ce point.

Patricia BETTEWILLER rappelle qu'un logiciel adapté a été installé sur une caisse. En cas de reclassement interne, un logiciel adapté devra être mis en place dans le magasin d'accueil.

Michaël CLABAUX prend note de cette remarque.

2. Consultation sur le projet de restructuration et de compression des effectifs

Danièle BRETIGNIERE étant absente au moment du vote, le nombre de votants est de 19.

Le projet de restructuration et de compression des effectifs reçoit un avis défavorable à l'unanimité des 19 votants.

Ida DUFROMONT RS CFTC donne lecture d'une déclaration :

« Nous élus CFTC sommes défavorables à ce projet qui n'est pas justifié économiquement ».

3. Consultation sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi

Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi reçoit un avis défavorable à l'unanimité des 20 votants.

Ida DUFROMONT RS CFTC donne lecture d'une déclaration :

« Nous élus CFTC ne cautionnons pas ces suppressions de poste qui ne sont pas dues à de réelles difficultés économiques. Nous émettons donc un avis défavorable ».

4. Consultation sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, et notamment sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

Les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi reçoivent un avis favorable à la majorité, par 11 avis favorables, 6 avis défavorables, 1 abstention et 2 sans avis.

Ida DUFROMONT RS CFTC donne lecture d'une déclaration :

« Nous élus CFTC sommes favorables à ces mesures car celles-ci sont le fruit de négociations intenses conduisant à des mesures satisfaisantes pour les salariés ainsi qu'à un congé de reclassement amélioré ».

5. Consultation sur le projet de licenciement collectif : nombre de licenciements projetés, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre

Le projet de licenciement collectif reçoit un avis défavorable à l'unanimité des 20 votants.

Ida DUFROMONT RS CFTC donne lecture d'une déclaration :

« Nous élus CFTC ne pouvons être favorables à ce projet de licenciement collectif et à son nombre de licenciements projetés.

Nous sommes néanmoins favorables aux critères d'ordre que nous avons négociés.

Concernant les conséquences en termes de santé, sécurité et conditions de travail, l'expertise ADDEO ayant démontré que celles-ci étaient déjà fortement dégradées avant le PSE, nous, élus CFTC avons négocié et obtenu une réévaluation du nombre de postes pour le report d'activité.

Nous, élus CFTC, considérons que la Direction a pris en considération nos demandes ainsi que le plan d'action décidé lors du CSSCT.

Nous serons vigilants sur l'application de ces mesures et ferons un point de suivi lors des réunions CSE ordinaires à venir ».

6. Consultation sur le calendrier prévisionnel des licenciements

Le calendrier prévisionnel des licenciements reçoit un avis favorable à la majorité, par 11 avis favorables, 8 avis défavorables et une abstention.

Hélène WECXSTEEN propose de passer à la consultation sur les éventuelles conséquences des licenciements projetés en termes de santé, sécurité et conditions de travail.

Véronique MOREAU signale que les membres du CSE ont déjà voté à ce sujet, dans le cadre du point 5.

Michaël CLABAUX constate que Véronique MOREAU se réfère à la première version de l'ordre du jour. Or, à la demande des conseils du CSE et des élus vendredi dernier, l'ordre du jour a été modifié, afin de distinguer la consultation sur le projet de licenciement collectif et la consultation sur les éventuelles conséquences des licenciements projetés sur les conditions de travail.

Véronique MOREAU demande une suspension de séance.

La séance est suspendue entre 15 heures 05 et 15 heures 15.

Michaël CLABAUX précise que le CSE a été régulièrement convoqué. Les points sont soumis à consultation dans l'ordre des points (l'accord de méthode ainsi que le livre 2 et 1 ont été rédigés en ce sens) Tous les élus ont reçu la nouvelle convocation, le jeudi précédant la présente réunion. Linda KARRAD, Mireille JACOB et Caroline TEKLAOUI et Aline GALLET ont confirmé ce point avant la suspension de séance.

Véronique MOREAU convient qu'il s'agit d'une erreur de la part de la CFTC mais cela ne bouleverse en rien l'expression des avis.

7. Les éventuelles conséquences des licenciements projetés en termes de santé, sécurité et conditions de travail

Les éventuelles conséquences des licenciements projetés en termes de santé, sécurité et conditions de travail reçoivent un avis défavorable à l'unanimité.

Véronique MOREAU réitère la motivation de la CFTC donc donne lecture d'une déclaration :

« Sur les conséquences en termes de santé, sécurité et conditions de travail, l'expertise ADDEO ayant démontré que celles-ci étaient fortement dégradées avant le CSE, nous sommes défavorables, mais considérons que la Direction a pris en considération nos demandes, ainsi que le plan d'actions décidé lors de la CSSCT. Nous resterons vigilants sur l'application de ces mesures et ferons un point de suivi lors des réunions CSE ordinaires à venir ».

8. Consultation sur le recours au dispositif de CDD dans l'attente de suppression du poste

Michaël CLABAUX rappelle qu'un point à ce sujet été présenté lors de la R1 et de la présentation du projet de cession.

Le recours à un salarié en CDD, dans l'attente de la suppression d'un poste, permettrait de libérer un collaborateur qui bénéficierait d'une mesure de reclassement interne. Un salarié en CDD serait alors recruté jusqu'à la fermeture du magasin.

Le CSE a déjà été consulté à ce sujet, à deux reprises. Il a d'abord émis un avis défavorable. Puis, il a refusé d'émettre un avis. A l'époque, le projet de recours à ce dispositif était lié au projet de permettre les reclassements anticipés, projet auquel le CSE était opposé.

Désormais, il ne s'agit plus de réaliser des reclassements anticipés. Toutefois, des magasins souhaitent pouvoir des postes rapidement, sachant qu'ils connaissent actuellement des difficultés de fonctionnement, difficultés qui ont une incidence sur les conditions de travail des collaborateurs.

Le recours au dispositif de CDD dans l'attente de suppression de poste reçoit un avis favorable à la majorité, par 12 avis favorables et 8 avis défavorables.

9. Présentation de la plateforme par LHH et des outils d'accompagnement

Ce point a déjà été traité.

Michaël CLABAUX constate que le CSE a été consulté sur l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour. Les délais de consultation sur le projet de fermeture et sur le projet de cession ont été respectés.

Le 30 juin, l'Entreprise pourra déposer le PSE à la DREETS.

Isabelle SANTERRE signale que des magasins concernés par le projet de fermeture comptent déjà des salariés en CDD.

Michaël CLABAUX explique qu'il ne s'agit pas de CDD dans l'attente de suppressions de postes.

Hélène WECKSTEEN salue la mobilisation des élus et des OS. La Direction a pu compter sur la présence des membres de CSE. Les débats ont parfois été animés, mais le dialogue social s'est poursuivi, malgré un contexte mouvementé.

Persis MOULOUNGUI remercie la Direction pour son esprit d'ouverture. Elle remercie aussi la CFTC, pour sa combativité. Cette dernière a œuvré en faveur des personnes impactées. Elle a réussi à obtenir des mesures qui faciliteront leur entrée dans une nouvelle vie professionnelle.

Michaël CLABAUX indique que la situation est difficile pour tous les acteurs. La Direction continuera à agir en responsabilité dans la réalisation du projet. La conclusion d'un accord est le signe que le dialogue social se maintient au sein de Nocibé. Il est d'ailleurs important qu'il se maintienne, car l'Entreprise a d'autres défis à relever à travers la signature d'autres accords

La séance est levée à 15 heures 35.

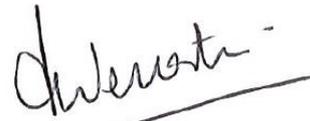
La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECKSTEEN



Document rédigé par la société Ubiquis
Tél. 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com