

CCE extraordinaire CASINO RESTAURATION
Le Directeur Général s'exprime au CCE
MODIFICATION DE LA STRUCTURE JURIDIQUE
de la société 22/23 janvier 2009

www.focasino.com le 25 janvier 2009

Le CCE a été convoqué sous la présidence de M. A Chalus, DRH casino restauration président du CCE, entouré de M.MP Lucchini, Mme Renée Soulard, assistante de la direction des ressources humaines et M Brunel directeur administratif et financier et la présence DU DIRECTEUR GENERAL M. Herve PERCHEREL.

Avec l'ordre du jour suivant :

- Avis consultatif du CCE sur le projet de fermeture des établissements de Montesson, et Ormesson
- Avis consultatif sur le PSE accompagnant le projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre du projet de fermetures des établissements, Montesson et Ormesson
- Intervention de M. Herve PERCHEREL
- Information et consultation du CCE sur le projet de modification de la structure juridique des cafeterias, sans conséquences sur l'emploi L .2323-6 code du travail.
- Information et consultation du CCE sur le projet d'adaptation du mode de fonctionnement (encadrement) de certaines cafétérias

❖ **Avis consultatif du CCE sur le projet de fermeture des établissements de Montesson, et Ormesson**

Avis des élus FO au CCE casino Restauration activité cafétéria sur les projets de fermetures des établissements d'Ormesson, et Montesson

Par application de l'article 2323-15 du code du travail, Le comité central d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative. En l'occurrence, nous sommes saisis par la direction générale de casino restauration sur la présentation d'opération de fermeture d'établissements en particulier les cafétérias de Montesson et d'Ormesson et la mise en place d'un PSE concernant 41 personnes.

Cependant, voila au moins deux mois que nous débattions devant cette assemblée de l'opportunité de la mise en place d'un droit d'alerte sur la stratégie de la non perte l'emploi et le plan de développement du principal secteur d'activité de casino restauration, les vérités de l'instant ne valent que pour l'instant. Il n'en demeure pas moins que de fermeture d'établissements en fermeture d'établissements notre secteur d'activité se réduit. A cela plusieurs raisons qui ont été largement exposées mais nous pouvons en répertorier quelques unes :

- Choix du groupe pour des investissements considérés plus porteur de rentabilité
 - Choix d'entreprise pour un développement des filiales de casino restauration en particulier R2C et villa plancha
 - ❖ Par une modification du mode de consommation de notre clientèle et son vieillissement
 - ❖ Par des Arbitrages des budgets familiaux vers d'autres biens de consommation,
 - ❖ Toutefois, nous sommes conscients de la concurrence engendrée par le foisonnement de points de restauration et par des concurrences déloyales parfois créée par nous-mêmes
 - ❖ Nous sommes lucides que les clients s'orientent vers d'autres restaurations
- Nous déplorons une baisse constante du pouvoir d'achat qui a un impact sur l'évolution des dépenses liées à la restauration contrainte par opposition à la restauration dites de loisir.

IL n'en demeure pas moins que nous émettrons un avis défavorable sur ce projet de restructuration et de compression des effectifs.

Sur modalités d'application du projet **de restructuration et de compression des effectifs**

Par la mise en place du PSE le législateur a prévu que dans cette procédure il devait y avoir un plan de sauvegarde de l'emploi nous attendons de la part de la direction générale sa présentation pour faire des

propositions d'améliorations afin que l'emploi, qui reste une donnée fondamentale et qui est l'un des premiers facteurs d'intégration sociale, puisse être préservé.

❖ Avis consultatif sur le PSE accompagnant le projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre du projet de fermetures des établissements, Montesson et Ormesson.

DECLARATION et AVIS des élus FO au CCE 22 janvier 2009 sur le PSE d'Ormesson et de Montesson

Conformément à l'article 1233-36 du code du travail qui indique. Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30.

Nous avons formulé un avis négatif conformément au L 2323-15, sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, pour les établissements d'Ormesson et de Montesson, lors du précédent CCE en date du 9 janvier 2009.

En qui concerne le plan de sauvegarde de l'emploi et sa nouvelle version et sa consultation

L'objet du plan de sauvegarde de l'emploi qui nous est représenté avec quelques modifications a pour ambition d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Selon les articles du code du travail.

Nous examinons un plan de sauvegarde de l'emploi suite au projet annoncé de la fermeture de ces 2 établissements soit 40 personnes. Si l'entreprise casino restauration secteur cafeteria en sort gagnante par ses décisions économiques (annulations de foyers de perte). Les salariés de ces cafeterias n'auront pas eu les mêmes sentiments, car pour eux c'est la perte de leur emploi, une perte de repère, une perte d'appartenance à un groupe social, une perte intégration à la société.

Car l'emploi est une donnée fondamentale de la vie sociale.

Après étude du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, et en fonction des réponses apportées par la Direction Générale, à nos différentes propositions d'améliorations de ce plan. A savoir sur les mesures internes de reclassement propre à la société casino restauration et du groupe casino ainsi que sur les mesures externes.

Dans ces cadres, dites mesures internes au groupe et externes, un certain nombre de nos propositions n'ont pas été validées à la hauteur des demandes effectuées en date 9 janvier 2009.

C'est pourquoi les élus FO du CCE ne sauraient donner un avis sur le volet social de ces dossiers, concernant les établissements d'Ormesson et de Montesson ; mais prennent acte, et tiennent à exprimer toute leur solidarité et leur confiance à tous les salariés de ces établissements.

→ En conclusion, dans la mesure où les élus FO du CCE de Casino cafétéria ne peuvent avoir des assurances sur ce que sera la finalité de ces dossiers, ils ne peuvent donc émettre qu'une série d'interrogations importantes à ce stade et donc les plus grandes réserves sur le plan social quant à son exécution.

Intervention de M. Herve Percherel, Directeur général de casino restauration

Le directeur général comme il est de coutume vient devant la représentation du personnel présenter les principales orientations de son plan à triennal couvrant les années 2009/2010/2011.

Avec les précautions d'usage dues à l'environnement économique il a développé divers points :

- Les investissements de l'année 2009 n'ont pas gelé mais diffèrent dans le temps, ils s'effectueront en particulier sur le deuxième semestre de l'année. Des relooking d'établissements seront effectués.

- La politique commerciale avec des axes forts, menus enfant gratuit dans les périodes de vacances

- Plat chaud à 3 euro le lundi midi

- Renouveau rapide des rotations des menus

- Sur la prospectives des résultats de l'année 2009 les résultats globaux doivent rester à la hauteur de cette année, mais il faut être prudent.

- Sur la modification des actifs de casino restauration il souhaite voir une montée important de la restauration collective à hauteur de 25%, (se réservant même le droit d'achat d'une société) des cœurs de blé à 15%, de villa plancha à 10% le reste représentant le secteur cafeteria.

Analyse FO : Le directeur général paraît être confiant dans l'entreprise qu'il dirige nous l'avons senti gestionnaire, nous le savions, quelques peu frileux sur la reconquête des parts de marché en cafeteria. (Nos emplois) Mais a-t-il tous les moyens de ses ambitions dans le contexte actuel...

Information et consultation du CCE sur le projet de modification

De la structure juridique des cafeterias,

Sans conséquences sur l'emploi (L 2323-6 du code du travail)

Nous sommes saisis par la Direction Générale de Casino Restauration secteur d'activité Cafétérias sur la modification juridique de l'entreprise, avec plusieurs arguments qui plaident pour cette transformation (dossier transmis aux membres)

1/ **Création** de diverses sociétés : une par établissement actuel, plus une pour le siège social

2/ **Transfert** des salariés de chaque établissement dans ces diverses sociétés nouvellement créées

3/ **Engagement** de la Direction Actuelle pour la création d'une UES, **Unité économique et sociale**

1/ La création d'un certain nombre de sociétés (une par établissement)

Avec comme des effets positifs, selon indication fournie par la Direction, sur les comptes d'exploitation de ces sociétés - retour des aides gouvernementales sur les 30 premiers salariés d'une société de restauration commerciale - dites aides HCR.

S'il s'avère que toutes les chaînes de restauration effectuent cette transformation juridique, avec une mise en place rapide, cela doit avoir un impact important.

2/ **Cette modification de l'entreprise** n'a, pour les salariés (cadres, employées - ouvriers, agent de maîtrise) aucune incidence sur leur contrat de travail, celui-ci se poursuivant dans des conditions identiques (application de la règle de droit).

3/ **Création d'une UES** L'Unité Économique et Sociale permet de regrouper, des entreprises juridiquement distinctes mais qui présentent des liens étroits entre elles, en une seule entité, au niveau de laquelle la représentation du personnel sera organisée (c. trav. art. L. 2322-4)

Selon la jurisprudence, **trois** critères doivent être réunis pour donner lieu au constat de l'existence d'une unité économique et sociale : deux au titre de l'unité économique (la concentration

des pouvoirs de direction, la complémentarité des activités concernées) et **un** au titre de l'unité sociale (une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts).

En l'espèce, les représentants mandatés par l'employeur nous affirment qu'il sera proposé aux organisations syndicales de **conclure un accord** visant à la création d'une Unité Économique et Sociale entre la société actuelle Casino Restauration et l'ensemble de ses sociétés filiales, constituées par les Cafétérias actuelles et le Siège Social. Il sera proposé la mise en place d'un accord afin de **maintenir**, dans le cadre de l'UES, l'application des **accords, existant** actuellement au sein de Casino Restauration.

En complément, ils nous assurent qu'un accord sera signé pour maintenir les **IRP** « instances représentatives du personnel » : le CCE, les délégués syndicaux, etc...

AVIS



Des membres élus de CCE casino restauration
secteur d'activité cafétéria

Sur le premier point, qui porte la création de diverses sociétés par rapport au nombre égal de cafétérias, pas d'opposition de notre part sur ce volet économique de ce dossier.

Sur le second point, à propos du volet social de ce dossier, avec des conséquences qui doivent être nulles, pour les salariés de casino restauration secteur d'activité cafétéria.

1) Sur l'aspect du transfert des salariés dans les sociétés nouvellement créés

Selon les articles de code du travail applicables et qui se complètent en l'espèce :

Art. L. 1224-1 : Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Art. L. 1224-2 : Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, avec le Maintien du statut conventionnel antérieur.

Dans certaines situations, le transfert d'entreprise ne met pas en cause l'application des conventions et accords collectifs de branche. Tel est le cas si le nouvel employeur exerce une activité principale relevant de la même branche professionnelle et se trouve lié par ces textes.

Nous prenons acte de l'application d'ordre public sur les transferts des divers contrats de travail, le maintien du statut conventionnel et la continuité de l'activité principale à savoir la cafétéria, ainsi que les demandes qui vont être formulées auprès des inspections du travail pour les salariés élus titulaires et suppléants des IRP ainsi que pour tous les mandataires syndicaux.

2) Sur l'engagement de la création du UES

Nous avons noté,

- que la Direction de Casino Restauration secteur activité cafétéria, en particulier le gérant de casino restauration représenté par Directeur Général, s'engage à maintenir les statuts des

employés-ouvriers, agents de maîtrise et cadres, voire de les améliorer, dans toutes les sociétés nouvellement créées dont l'actionnaire à 99 % est Casino Restauration.

- que tous les accords se perpétueraient comme actuellement, en particulier les accords Groupe Casino comme l'intéressement, la participation, la formation professionnelle, la GPEC, les travailleurs handicapés, le droit syndical ainsi que tout accord négocié et rentrant dans le cadre de ce périmètre.
- que les avenants d'entreprise concernant l'ensemble des salariés cadres, agents de maîtrise, employés-ouvriers se perpétueraient dans les mêmes conditions.
- que continueront comme actuellement, les instances représentatives du personnel au niveau central et au niveau de la cafétéria à savoir le comité social d'établissement, ainsi que les mandataires syndicaux.

Dont ACTE
En résumé.



- **L'outil de gestion**, que souhaite mettre en place la Direction Générale, afin de permettre à l'outil de travail, de ne pas être en concurrence défavorable face à d'autres opérateurs de notre secteur d'activité, n'est pas négatif en soit pour les salariés de casino restauration secteur activité cafétéria,
- **Mais**, les salariés ne doivent pas être les laissés pour compte de cette opération
- **Des assurances** ont été formulées par la Direction Générale,
- **Nous y veillerons avec tous les moyens qui sont à notre disposition.**

Information et consultation du cce sur le projet d'adaptation du mode de fonctionnement (encadrement) de certaine cafétéria

Exposé des problématiques

Par un document comprenant 19 pages, la direction de casino secteur d'activité cafétéria nous expose une problématique que tous les salariés plus ou moins avertis connaissent déjà. Pour mémoire nous l'avions saisi par courrier sur ce sujet là en date du 22 mai 2008, de quoi s'agit il ? : mettre en adéquation le rôle des employés responsables qui font office d'assistant; mêmes parfois plus que des assistants, par les responsabilités, par les heures, etc. ... Mais pas par le principal, le salaire.

La direction soutient dans ses documents un coût important pour le recrutement et la formation des assistants agent de maîtrise ainsi qu'un départ rapide vers d'autres emplois.

Elle souhaite mettre rapidement à profit une nouvelle organisation dans les nouvelles sociétés créées -voir paragraphe précédent- sachant que des essais nombreux ont été effectués. Cette nouvelle organisation de l'encadrement sera mise en place en fonction d'un CA décliné en fonction

- Soit un directeur (trice) avec 2 leaders
- Soit un directeur (trice) un assistant 2 leaders



Des membres élus de CCE casino restauration secteur d'activité cafétéria

Voilà un sujet qui enfin, vient sur le devant de la discussion en particulier sur deux questions importantes Les agents de maîtrise et leur nombre de plus en plus restreints à plus ou moins long terme. Les employés responsables et la création unilatéralement d'un nouveau poste le leader sans négociation pas de positionnement classant dans la grille de classification et dans la grille de salaires.

Les membres élus du CCE Fo casino restauration secteur cafétéria exprime leur désaccord sur la création unilatérale du poste non définie conventionnellement de leader.

Cela entrainera de la part de certain directeur une charge de travail non définie pouvant aller jusqu'à des remplacements lors de congé annuel.

Cela entrainera des problématiques juridique sans réponses, face à un évènement exceptionnel vol, feu, bagarre, décès ... ? C'est pourquoi nous vous demandons que leur soit consacré un paragraphe pour les négociations du 13 mars 2009 sur les classifications. D'autre part, il nous parait opportun de rappeler qu'il est important de se préoccuper de ces salariés qui par leur savoir faire permettent à certains établissements de rester intégrés.

En partant de l'existant et fonction des arguments vérifiables fournis dans les documents transmis les élus FO ne sauraient donner un avis défavorable sachant que les conditions émissent sur le positionnement conventionnel Classification grille de salaires est **l'une de nos revendications prioritaires** et qu'il faudra lui trouver une **solution rapidement**.

Pour les **agents de maitrise** qui sont une catégorie de salariés qu'il faut s'occuper, car ils sont le vivier des futurs directeurs voire au delà. La direction générale devrait avoir un comportement allant dans le sens **de l'histoire**, sur le respect **des droits et devoirs**. Il ne suffit pas de faire des constats d'échecs sur le recrutement, sur la formation, sur les départs précipités. LA DIRECTION GENERALE a assez d'outils pour mesurer, comprendre, entendre, l'aspiration de cette catégorie de salariés. Elle doit y répondre favorablement sinon elle perdurera dans l'échec dont acte.

IMPORTANT

Les CE et CSE vont être consultés sur la modification juridique de l'entreprise pour la création de SNC société en nom collectif de votre cafétéria, nous vous ferons parvenir un modèle d'avis que vous utiliserez ou pas pour vos CE OU CSE, de plus les inspecteurs du travail font être saisis par la direction générale pour les transferts des salariés élus ou mandataires.

Contacts FO Casino RESTAURATION

Appel pour information supplémentaire

Auréda BACHA 06-11-40-48-58 DS Cafirm@aol.com Adeline joseph 06-80-22-71-43 DS Site
 Ch BANCILHON 06.85/07/88/30 arpagon2@wanadoo.fr Consuela Lanoue DS 06-64-20-22-41 consuela1@aliceadsl.fr
 MYTRIAM VEY 06-77-11-93-21 DS mailto:vmvr888@aol.com
 Louisa DJENDELI 06-66-05-61-52 DS site Michaz Patrick 06-12Patrick.michaz19@aliceadsl.f