

Conforama

**Procès-verbal du
Comité social et économique
SECLIN
Réunion extraordinaire
du 27 août 2020**

ABSENTS ET PRÉSENTS

Etaient présents pour la direction :

- ◆ M. Arnaud CLEMENT, directeur régional et président du CSEE Seclin.
- ◆ Mme Véronique LOUIS, responsable ressources humaines région Nord-Pas-de-Calais / invitée permanente

Présents en qualité de titulaires 1er Collège :

- ◆ Mme Martine BALSACK
- ◆ M. Raphaël CANTA
- ◆ M. Mickaël COUSIN
- ◆ Mme Sabrina DUPUIS
- ◆ M. Didier PIENNE
- ◆ M. Richard POTET
- ◆ M. Patrick VARLET

Absents et excusés en qualité de titulaires 1er Collège :

- ◆ Mme Sandrine DELOS
- ◆ Mme Jessica CABRE
- ◆ Mme Fanny LELIEUR

Présents en qualité de suppléants 1er Collège :

- ◆ M. Ludovic BISSINGER (remplace Mme DELOS)
- ◆ Mme Isabelle LALANDE (remplace Mme CABRE)

Absent et excusé en qualité de titulaire 2ème Collège :

- ◆ M. François DELVILLE

Présents en qualité de titulaires 3ème Collège :

- ◆ M. Yves BIGOTTE
- ◆ M. Gérald BIET

Présent en sa qualité de représentant syndical :

- ◆ M. Philippe DUMONT (CGT)

Soit 11 votants

ORDRE DU JOUR

Information consultation conformément aux articles L.2421-3 et R.2421-9 du Code du travail.

Réunion d'information du comité social et économique et recueil de l'avis des membres du CSE de l'établissement de Seclin sur le projet de licenciement pour motif économique de :

Monsieur Ludovic BISSINGER, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Suppléant du collège employés au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Monsieur François DELVILLE, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Titulaire du collège agents de maîtrise au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Madame Isabelle LALANDE, salariée protégée détenant les mandats suivants :

- Suppléant du collège employés au CSEE de Seclin, élue aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Monsieur Sébastien LEMAIRE, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Suppléant du collège employés au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Monsieur Didier PIENNE, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Titulaire du collège employés au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;
- Délégué syndical d'établissement Nord-Pas-de-Calais, par désignation de Force Ouvrière du 18 novembre 2019 ;
- Représentant Syndical au CSE Central, par désignation de Force Ouvrière du 30 décembre 2019 (démission de ce mandat en date du 23 juin 2020).

COMPTE RENDU DES DEBATS

La réunion débute à 09 h 30.

M. CLEMENT présente l'ordre du jour et précise que la direction a reçu, dans le cadre des entretiens préalables, l'intégralité des collaborateurs membres du CSE concernés par le licenciement économique.

M. POTET déplore la manière dont Conforama a informé les collaborateurs des magasins en fermeture et des magasins qui ne sont pas en fermeture de leur licenciement, c'est à dire par le biais d'un courrier recommandé, alors que certains collaborateurs travaillent depuis plus de 25 ans au sein de l'entreprise. Aucun entretien n'a été fait par un cadre (chef de service ou directeur) pour leur expliquer le courrier qu'ils avaient reçu. Chaque personne a un niveau de compréhension différent. Ce sont les élus qui ont dû leur expliquer ce que notifiait ce courrier. Il ajoute que Conforama n'a aucune reconnaissance pour les personnes qui ont donné tant d'année à l'entreprise et ils ne sentent pas considérés.

M. CLEMENT répond que le CSE du jour concerne le recueil des avis des membres du CSE sur le licenciement des salariés protégés. Les collaborateurs des magasins en fermeture connaissent parfaitement la situation et la procédure. Il est allé rencontrer, avec Mme LOUIS, les salariés qui ont reçu des propositions de reclassement interne dans les magasins de Lens, Englos et Seclin. Dans les autres magasins, les DM étaient au courant de la procédure. Seule la date d'envoi des courriers de reclassement était inconnue, ce qu'il regrette.

M. PIENNE juge que l'aspect humain a été oublié dans la manière dont ont été informés les salariés dans certains magasins. Il ne comprend pas pour quelle raison Conforama n'a fait aucune proposition de reclassement interne nationale ou régionale plutôt que de laisser le choix dans une liste nationale.

M. POTET ajoute que le rôle de Conforama est de proposer des postes dans la région aux salariés selon leurs compétences et non pas uniquement de leur proposer de consulter la BAE.

M. CLEMENT répond que des postes ont pu être sauvés notamment à Béthune au niveau du pôle hôtesses de caisse et que des promotions vont avoir lieu. Les managers ont été informés mais il est parfois difficile pour un manager d'annoncer un licenciement à un collaborateur.

M. VARLET demande à quel moment un salarié qui s'est positionné sur un poste sera informé s'il est accepté ou non.

M. CLEMENT répond qu'il en sera informé après le délai de trente jours de la dernière personne ayant reçu son courrier de proposition de reclassement interne. Si aucun autre salarié ne s'est positionné sur le même poste, ce dernier lui sera octroyé.

Mme LOUIS précise qu'au niveau de la région le délai va jusqu'à fin août.

M. PIENNE demande la raison pour laquelle les salariés non protégés qui n'ont pas répondu dans le délai de trente jours n'ont pas encore reçu leur notification de licenciement alors que ceux qui ont répondu et refusé tout poste de reclassement interne l'ont déjà reçue.

M. CLEMENT répond que l'entreprise a décidé de traiter les cas au fil de l'eau ; cela a été annoncé en CSEC au mois de juillet.

M. PIENNE demande à quel moment ces salariés les recevront.

Mme LOUIS répond que les envois se font tous les jours en partant du siège.

M. PIENNE demande si les envois sont regroupés et planifiés.

M. CLEMENT répond que non : une grande majorité n'a pas répondu donc beaucoup de notifications doivent être envoyées et cela prend trois ou quatre jours.

M. PIENNE remarque que cela fait douze jours après la date butoir.

M. CLEMENT répond qu'il remontera le point.

Suspension de séance de 10 h 00 à 10 h 20 à la demande des élus.

Réunion d'information du comité social et économique et recueil de l'avis des membres du CSE de l'établissement de Seclin sur le projet de licenciement pour motif économique de :

Monsieur Ludovic BISSINGER, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Suppléant du collège employés au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Mme LOUIS lit la notice explicative concernant Monsieur Ludovic BISSINGER. Elle précise que les paragraphes identiques ne seront pas relus pour les quatre personnes suivantes.

« Monsieur Ludovic BISSINGER a été engagé par notre société en qualité de vendeur par contrat de travail à durée indéterminée en date du 1^{er} mars 1986. En dernier lieu Monsieur Ludovic BISSINGER occupe le poste de vendeur qualifié, statut employé. Monsieur Ludovic BISSINGER détient le mandat suivant : membre élu du CSEE en qualité de suppléant du collège « employés ». Il se trouve donc protégé en cas de rupture de son contrat de travail.

Rappel du motif économique à l'origine de la suppression de poste

Le groupe Conforama propose, à travers son réseau de magasins et via son site web marchand conforama.fr, des produits d'ameublement, de décoration et d'électroménager électronique de loisirs à prix discount. Au mois de juin 2020, la société Conforama France exploitait 192 magasins en France. Depuis 10 ans, l'environnement concurrentiel du marché de l'ameublement en France s'est fortement durci marqué par :

- la baisse du pouvoir d'achat dans un contexte économique dégradé ;
- une concurrence qui s'intensifie du fait notamment du renforcement de certains acteurs traditionnels (comme Ikea, But) et de l'essor rapide de nouveaux intervenants spécialisés dans la vente en ligne ;
- un changement dans le comportement d'achat des consommateurs sous l'ère du digital.

Les résultats de Conforama France ont commencé à se dégrader depuis 2008. En 2011, le groupe sud-africain Steinhoff a fait l'acquisition du groupe Conforama et de Conforama France. Au moment de la cession en 2011, la dégradation de l'activité et les résultats de Conforama étaient parfaitement identifiés. Une stratégie nouvelle a été fixée pour répondre à l'objectif de prise de part de marché souhaité par le groupe Steinhoff en Europe et porté par les dirigeants du groupe Conforama. Cette stratégie portée entre 2011 et 2018 s'est soldée par une succession d'échecs lourds de conséquences pour Conforama France dont la fragilité était pourtant avérée. Suite à la découverte de malversations le 06 décembre 2017, le groupe Steinhoff a annoncé le report de la publication de ses comptes consolidés pour l'exercice clos le 30 décembre 2017. S'en est suivi l'effondrement du groupe. L'effondrement du groupe Steinhoff a précipité les difficultés de Conforama France. En effet, la société était très dépendante de son actionnaire qui, avant le scandale, avait bonne presse et bénéficiait de la confiance des milieux financiers et commerciaux. Face au constat que les ressources propres de Conforama France ne lui permettaient pas d'honorer ses dettes d'exploitation, ses partenaires commerciaux ont réduit leur crédit fournisseurs, tandis que les partenaires financiers remettaient en cause les lignes de financement d'exploitation (ligne de découvert, affacturage, ligne

d'escompte, etc.). Un premier protocole de conciliation a été signé le 29 janvier 2018 avec un apport de financement de 200 millions d'euros assurant la survie de Conforama.

La situation de Conforama France s'est encore détériorée après janvier 2018 en raison de :

- un fort recul des ventes (- 82,1 millions d'euros par rapport à l'exercice précédent ;
- une dégradation du besoin en fonds de roulement de 161 millions d'euros traduisant l'incapacité de Conforama France à assurer la poursuite de son exploitation.

Au terme d'un nouveau protocole de conciliation homologué par le Tribunal de commerce de Meaux le 11 avril 2019, les créanciers ont accepté, pour éviter la faillite du groupe, de réinjecter 205 millions d'euros sous certaines conditions de garantie et de mise en place d'un plan de retournement. La décroissance a perduré sur l'exercice 2019 et affiche une baisse du chiffre d'affaires de 41,8 millions d'euros par rapport à l'année 2018 et une perte de son résultat d'exploitation de 126 millions d'euros.

Le tableau ci-dessous résume la situation :

CONFORAMA France - Synthèse des principaux indicateurs économiques

Nombre de mois	12M	12M	12M	6M	12M	12M	12M	12M	12M	12M	12M	12M
Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
en k€	réel	réel	réel	réel	réel	réel	réel	réel	réel	réel	réel	réel
Chiffre d'affaires	2 001 719	2 153 003	2 348 096	1 085 168	2 321 377	2 269 304	2 299 830	2 345 291	2 413 119	2 300 526	2 209 758	2 168 732
Résultat d'exploitation	50 833	11 574	47 892	(12 429)	(6 466)	(77 166)	(65 968)	(64 963)	(54 983)	(115 652)	(122 947)	(126 020)
Résultat net après IS	13 825	(24 439)	12 196	(34 699)	(20 690)	(32 322)	(55 256)	(93 028)	(41 176)	(536 963)	(187 446)	(239 401)
Capex	(30 333)	(25 039)	(47 247)	(17 890)	(35 483)	(1 746)	(24 716)	(25 928)	(18 845)	(23 808)	(25 885)	(18 779)
Effectifs (ETP)	nd	nd	nd	nd	8 655	8 782	8 705	8 623	8 648	8 801	8 890	8 303
Taux de rentabilité (%)	0,7 %	(1,1)%	0,5 %	(3,2)%	(0,9)%	(1,4)%	(2,4)%	(4,0)%	(1,7)%	(23,3)%	(8,5)%	(11,0)%

Données Financières : Comptes sociaux annuels de 2008 à 2019
Données Effectifs : source RH

Les pertes du réseau de magasins contribuent lourdement au montant total des pertes d'exploitation notamment. Dans ce contexte, Conforama France a été contrainte d'envisager un plan de restructuration comprenant les mesures immédiates pour réduire les foyers de pertes majeures :

- la fermeture de 36 magasins, dont 32 sous enseigne Conforama et 4 sous enseigne Maison Dépôt ;
- la suppression de 599 postes correspondant au sureffectif dans les magasins maintenus ;
- l'adaptation des effectifs du siège au nouveau volume d'activités.

L'ensemble des mesures prises dans le cadre du deuxième protocole de conciliation homologué par le Tribunal de commerce le 11 avril 2019 a commencé à produire ses effets. La mise en œuvre du plan de restructuration et de l'accord collectif majoritaire PSE, validé par la Direccte le 27 février 2020, est une condition impérative à la réussite du redressement attendu de la société Conforama France.

Rappel de la procédure d'information consultation des institutions représentatives du personnel et de la validation par la Direccte

Le projet de restructuration et de transformation a été présenté aux représentants du personnel de la société qui ont été dûment informés et consultés. La procédure d'information consultation a débuté le 29 juillet 2019 et s'est terminée le 11 février 2020. Conforama France a signé avec trois organisations syndicales représentatives un accord collectif majoritaire portant notamment sur les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi le 13 novembre 2019. Un accord de méthode a également été signé par trois organisations syndicales représentatives le 15 novembre 2019. En application de cet accord de méthode, les instances représentatives du personnel ont rendu leur avis le 05 février 2020 pour le CSE central, entre le 06 et le 11 février 2020 pour les CSE d'établissement (le 11 février pour la région Nord-Pas-de-Calais). L'accord collectif majoritaire PSE a été validé par la Direccte de Seine et Marne le 27 février 2020. Les salariés ont été informés de cette décision par voie d'affichage et/ou par courrier.

Présentation de la procédure suivie

- La proposition de reclassement dans une filiale du groupe en France :

Monsieur Ludovic BISSINGER appartient à la catégorie professionnelle « vendeur ». La mise en œuvre du plan de restructuration emporte la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy. Ce magasin est seul au sein de sa zone d'emploi Insee, par conséquent tous les postes de cette zone sont supprimés dont celui de Monsieur Ludovic BISSINGER. Conforama France est donc contrainte d'envisager son licenciement. En raison de la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy au public à compter du 11 avril 2020, Monsieur Ludovic BISSINGER s'est vu proposer une dispense d'activité rémunérée dans l'attente de la mise en œuvre des obligations de reclassement interne de l'entreprise. Monsieur Ludovic BISSINGER a accepté cette dispense. Par conséquent, Conforama France a mis en œuvre ses obligations relatives au reclassement interne. La direction a recherché l'ensemble des opportunités de reclassement susceptibles d'être proposées à Monsieur Ludovic BISSINGER dans le but d'éviter la rupture de son contrat de travail. Par courrier en date du 13 juillet 2020, la direction a été en mesure de lui proposer des postes disponibles au sein de sa catégorie professionnelle et correspondant à ses compétences et expériences au sein du groupe Conforama en France. Monsieur Ludovic BISSINGER n'a pas accepté ces postes dans le délai de réflexion qui lui était imparti. Il en résulte qu'aucune solution de reclassement interne n'a été trouvée.

- Le projet de licenciement pour motif économique

En raison de l'impossibilité de reclasser Monsieur Ludovic BISSINGER en interne, la société est contrainte de déclencher la procédure spéciale de demande d'autorisation de licenciement pour motif économique auprès de l'Inspection du travail. C'est dans ce contexte que le 17 août 2020 Monsieur Ludovic BISSINGER a été convoqué en entretien préalable qui s'est déroulé le 26 août 2020 et au cours duquel les raisons de licenciement pour motif économique lui ont été exposées. Monsieur Ludovic BISSINGER a ensuite été convoqué par courrier recommandé avec avis de réception en date du 17 août à la réunion extraordinaire du Comité social et économique fixé ce jour, 27 août 2020, afin qu'il puisse y être entendu. Il est rappelé que la procédure de licenciement pour motif économique engagée à l'encontre de Monsieur Ludovic BISSINGER est sans aucun lien avec l'exercice de son mandat. En effet, la mise en œuvre du plan de restructuration de Conforama France entraîne la suppression du poste de Monsieur Ludovic BISSINGER. Conformément à l'article L.2421-3 du Code du travail, et après discussion et audition du salarié concerné, Conforama France soumet à l'avis du Comité social et économique le projet de licenciement pour motif économique susmentionné, lequel sera ensuite soumis pour autorisation à l'Inspection du travail compétente. »

La direction demande aux élus s'ils accepteraient de produire un extrait de PV de cette réunion contenant uniquement les votes et destiné à être envoyé à la DIRECCTE afin que les démarches puissent être engagées au plus vite, dans l'intérêt des salariés protégés concernés par le processus de licenciement.

Les élus refusent cette proposition et souhaitent que l'extrait de PV et le PV soient livrés puis approuvés suivant le délai normal (15 jours).

La direction demande dans ce cas à ce que l'extrait de PV lui soit livré au plus tard le 11 septembre.

Les élus acceptent.

Suspension de séance de 10 h 45 à 10 h 55 à la demande de la direction.

AVIS DU CSE

sur le projet de licenciement pour motif économique de Monsieur Ludovic BISSINGER

11 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à bulletin secret.

0 vote favorable

0 vote défavorable

11 abstentions

0 vote nul

Monsieur François DELVILLE, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Titulaire du collège agents de maîtrise au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Mme LOUIS lit la notice explicative concernant Monsieur François DELVILLE. Elle précise que Monsieur François DELVILLE a adressé un mail à la direction et au secrétaire du CSE pour dire qu'il n'assisterait pas à la réunion du jour et que son licenciement « ne pose aucun problème ».

« Monsieur François DELVILLE a été engagé par notre société en qualité de magasinier par contrat de travail à durée indéterminée en date du 15 décembre 1997. En dernier lieu, Monsieur François DELVILLE occupe le poste d'adjoint responsable de dépôt, statut agent de maîtrise. Monsieur François DELVILLE détient le mandat suivant : membre élu du CSEE en qualité de titulaire du collège « agents de maîtrise ». Il se trouve donc protégé en cas de rupture de son contrat de travail.

Présentation de la procédure suivie

- La proposition de reclassement dans une filiale du groupe en France :

Monsieur François DELVILLE appartient à la catégorie professionnelle « adjoint responsable de dépôt ». Monsieur François DELVILLE est seul au sein de sa catégorie professionnelle et nous n'avons donc pas eu à appliquer les critères d'ordre. Pour les raisons rappelées précédemment, son poste est supprimé et Conforama France est contrainte d'envisager son licenciement. Par conséquent, Conforama France a mis en œuvre ses obligations relatives au reclassement interne. La direction a recherché l'ensemble des opportunités de reclassement susceptibles d'être proposées à Monsieur François DELVILLE dans le but d'éviter la rupture de son contrat de travail. Par courrier en date du 13 juillet 2020, la direction a été en mesure de lui proposer des postes disponibles au sein de sa catégorie professionnelle et correspondant à ses compétences et expériences au sein du groupe Conforama en France. Monsieur François DELVILLE a expressément refusé tous les postes de reclassement interne proposés. Il en résulte qu'aucune solution de reclassement interne n'a été trouvée le concernant. »

Mme BALSACK s'enquiert de la provenance des propositions de reclassement.

Mme LOUIS répond que les propositions ont été envoyées par le siège avec l'aide du cabinet Altedia.

Mme BALSACK demande si ces derniers sont au courant du manque de personnel au niveau des établissements, étant donné que le magasin de Béthune n'a pas de chef de dépôt depuis un an alors que les postes proposés pour M. DELVILLE, qui remplace le chef de dépôt et dont le souhait était de rester sur le site, se situent hors de la région.

M. CLEMENT explique que des postes de chef de dépôt au niveau de la région ont été refusés par M. DELVILLE car ce dernier souhaite quitter l'entreprise et a un autre projet.

Mme BALSACK ajoute que cela ne règle pas le manque de chef de dépôt et d'adjoint au chef de dépôt à Béthune.

M. CLEMENT répond que cela va être réglé rapidement.

Mme LOUIS continue la lecture de la notice explicative concernant Monsieur François DELVILLE.

- Le projet de licenciement pour motif économique :

En raison de l'impossibilité de reclasser Monsieur François DELVILLE en interne, la société est contrainte de déclencher la procédure spéciale de demande d'autorisation de licenciement pour motif économique auprès de l'Inspection du travail. C'est dans ce contexte que le 17 août 2020 Monsieur François DELVILLE a été convoqué en entretien préalable qui s'est déroulé le 26 août 2020 et au cours duquel les raisons de licenciement pour motif économique lui ont été exposées. Monsieur François DELVILLE a ensuite été convoqué par courrier recommandé avec avis de réception en date du 17 août à la réunion extraordinaire du Comité social et économique fixé ce jour, 27 août 2020, afin qu'il puisse y être entendu. Il est rappelé que la procédure de licenciement pour motif économique engagée à l'encontre de Monsieur François DELVILLE est sans aucun lien avec l'exercice de son mandat. En effet, la mise en œuvre du plan de restructuration de Conforama France entraîne la suppression du poste de Monsieur François DELVILLE. Conformément à l'article L.2421-3 du Code du travail, et après discussion et audition du salarié concerné, Conforama France soumet à l'avis du Comité social et économique le projet de licenciement pour motif économique susmentionné, lequel sera ensuite soumis pour autorisation à l'Inspection du travail compétente. »

M. POTET demande si les postes disponibles en reclassement sont classés par catégorie socio-professionnelle.

Mme LOUIS répond que le poste proposé est soit identique à celui que le salarié exerce aujourd'hui et s'il en existe un disponible en France, soit il lui est proposé un poste pour lequel un maximum de formation de 300 heures lui permet de tenir le poste ; cela peut donc être un poste de catégorie supérieure au poste occupé actuellement.

M. POTET demande si les propositions de poste sont inscrites dans la notification ou si le salarié doit se contenter de la BAE.

Mme LOUIS répond qu'une sélection complète est faite au travers de la BAE pour permettre ensuite de proposer le poste au salarié.

AVIS DU CSE

sur le projet de licenciement pour motif économique de Monsieur François DELVILLE

11 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à bulletin secret.

0 vote favorable

0 vote défavorable

11 abstentions

Madame Isabelle LALANDE, salariée protégée détenant les mandats suivants :

- Suppléant du collège employés au CSEE de Seclin, élue aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Mme LOUIS lit la notice explicative concernant Madame Isabelle LALANDE.

« Madame Isabelle LALANDE a été engagée par notre société en qualité d'employée administratif par contrat de travail à durée indéterminée en date du 27 février 1982. En dernier lieu, Madame Isabelle LALANDE occupe le poste d'agent administratif qualifié, statut employé. Madame Isabelle LALANDE détient le mandat suivant : membre élu du CSEE en qualité de suppléante du collège « employés ». Elle se trouve donc protégée en cas de rupture de son contrat de travail.

Présentation de la procédure suivie

- La proposition de reclassement dans une filiale du groupe en France :

Madame Isabelle LALANDE appartient à la catégorie professionnelle « agent administratif ». La mise en œuvre du plan de restructuration emporte la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy. Ce magasin est seul au sein de sa zone d'emploi Insee, par conséquent tous les postes de cette zone sont supprimés dont celui de Madame Isabelle LALANDE. Conforama France est donc contrainte d'envisager son licenciement. En raison de la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy au public à compter du 11 avril 2020, Madame Isabelle LALANDE s'est vue proposer une dispense d'activité rémunérée dans l'attente de la mise en œuvre des obligations de reclassement interne de l'entreprise. Madame Isabelle LALANDE a accepté cette dispense. Par conséquent, Conforama France a mis en œuvre ses obligations relatives au reclassement interne. La direction a recherché l'ensemble des opportunités de reclassement susceptibles d'être proposées à Madame Isabelle LALANDE dans le but d'éviter la rupture de son contrat de travail. Par courrier en date du 13 juillet 2020, la direction a été en mesure de lui proposer des postes disponibles au sein de sa catégorie professionnelle et correspondant à ses compétences et expériences au sein du groupe Conforama en France. Madame Isabelle LALANDE n'a pas accepté ces postes dans le délai de réflexion qui lui était imparti. Il en résulte qu'aucune solution de reclassement interne n'a été trouvée.

- Le projet de licenciement pour motif économique :

En raison de l'impossibilité de reclasser Madame Isabelle LALANDE en interne, la société est contrainte de déclencher la procédure spéciale de demande d'autorisation de licenciement pour motif économique auprès de l'Inspection du travail. C'est dans ce contexte que le 17 août 2020 Madame Isabelle LALANDE a été convoquée en entretien préalable qui s'est déroulé le 26 août 2020 et au cours duquel les raisons de licenciement pour motif économique lui ont été exposées. Madame Isabelle LALANDE a ensuite été convoquée par courrier recommandé avec avis de réception en date du 17 août à la réunion extraordinaire du Comité social et économique fixé ce jour, 27 août 2020, afin qu'elle puisse y être entendue. Il est rappelé que la procédure de licenciement pour motif économique engagée à l'encontre de Madame Isabelle LALANDE est sans aucun lien avec l'exercice de son mandat. En effet, la mise en œuvre du plan de restructuration de Conforama France entraîne la suppression du poste de Madame Isabelle LALANDE. Conformément à l'article L.2421-3 du Code du travail, et après discussion et audition du salarié concerné, Conforama France soumet à l'avis du Comité social et économique le projet de licenciement pour motif économique susmentionné, lequel sera ensuite soumis pour autorisation à l'Inspection du travail compétente. »

Mme LALANDE demande si la direction a une réponse concernant les indemnités légales et supra légales d'un employé qui ne souhaite pas prendre le congé de reclassement.

Mme LOUIS répond qu'à la réception du courrier de notification de licenciement, le préavis démarre pour une durée d'un à trois mois selon le statut et l'ancienneté de l'employé. Le mois suivant la réception de ce courrier, il reçoit 50 % des indemnités supra légales. Le salarié est dispensé de préavis, néanmoins celui-ci est payé au mois le mois. A la fin du préavis, il perçoit les indemnités légales complètes en plus du solde des indemnités supra légales.

M. PIENNE demande si le salarié percevra les indemnités légales en plus du solde des indemnités supra légales à la fin du deuxième mois de préavis ou s'il doit attendre encore un mois de décalage.

M. CLEMENT répond que le solde de tout compte est perçu au terme du deuxième mois.

AVIS DU CSE

sur le projet de licenciement pour motif économique de Madame Isabelle LALANDE

11 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à bulletin secret.

0 vote favorable

0 vote défavorable

11 abstentions

0 vote nul

Monsieur Sébastien LEMAIRE, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Suppléant du collège employés au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;

Mme LOUIS lit la notice explicative concernant Monsieur Sébastien LEMAIRE qui a indiqué lors de son entretien ne pas souhaiter être présent lors de ce CSE.

« Monsieur Sébastien LEMAIRE a été engagé par notre société en qualité de vendeur par contrat de travail à durée indéterminée en date du 30 novembre 2001. En dernier lieu, Monsieur Sébastien LEMAIRE occupe le poste de vendeur qualifié, statut employé. Monsieur Sébastien LEMAIRE détient le mandat suivant : membre élu du CSEE en qualité de suppléant du collège employé. Il se trouve donc protégé en cas de rupture de son contrat de travail.

Présentation de la procédure suivie

- La proposition de reclassement dans une filiale du groupe en France :

Monsieur Sébastien LEMAIRE appartient à la catégorie professionnelle « vendeur ». La mise en œuvre du plan de restructuration emporte la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy. Ce magasin est seul au sein de sa zone d'emploi Insee ; par conséquent tous les postes de cette zone sont supprimés dont celui de Monsieur Sébastien LEMAIRE. Conforama France est donc contrainte d'envisager son licenciement. En raison de la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy au public à compter du 11 avril 2020, Monsieur Sébastien LEMAIRE s'est vu proposer une dispense d'activité rémunérée dans l'attente de la mise en œuvre des obligations de reclassement interne de l'entreprise. Monsieur Sébastien LEMAIRE a accepté cette dispense. Par conséquent, Conforama France a mis en œuvre ses obligations relatives au reclassement interne. La direction a recherché l'ensemble des opportunités de reclassement susceptibles d'être proposées à Monsieur Sébastien LEMAIRE dans le but d'éviter la rupture de son contrat de travail. Par courrier

en date du 13 juillet 2020, la direction a été en mesure de lui proposer des postes disponibles au sein de sa catégorie professionnelle et correspondant à ses compétences et expériences au sein du groupe Conforama en France. Monsieur Sébastien LEMAIRE n'a pas accepté ces postes dans le délai de réflexion qui lui était imparti. Il en résulte qu'aucune solution de reclassement interne n'a été trouvée.

- Le projet de licenciement pour motif économique :

En raison de l'impossibilité de reclasser Monsieur Sébastien LEMAIRE en interne, la société est contrainte de déclencher la procédure spéciale de demande d'autorisation de licenciement pour motif économique auprès de l'Inspection du travail. C'est dans ce contexte que le 17 août 2020 Monsieur Sébastien LEMAIRE a été convoqué en entretien préalable qui s'est déroulé le 26 août 2020 et au cours duquel les raisons de licenciement pour motif économique lui ont été exposées. Monsieur Sébastien LEMAIRE a ensuite été convoqué par courrier recommandé avec avis de réception en date du 17 août à la réunion extraordinaire du Comité social et économique fixé ce jour, 27 août 2020, afin qu'il puisse y être entendu. Il est rappelé que la procédure de licenciement pour motif économique engagée à l'encontre de Monsieur Sébastien LEMAIRE est sans aucun lien avec l'exercice de son mandat. En effet, la mise en œuvre du plan de restructuration de Conforama France entraîne la suppression du poste de Monsieur Sébastien LEMAIRE. Conformément à l'article L.2421-3 du Code du travail, et après discussion et audition du salarié concerné, Conforama France soumet à l'avis du Comité social et économique le projet de licenciement pour motif économique susmentionné, lequel sera ensuite soumis pour autorisation à l'Inspection du travail compétente. »

AVIS DU CSE

sur le projet de licenciement pour motif économique de Monsieur Sébastien LEMAIRE

11 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à bulletin secret.

0 vote favorable

0 vote défavorable

11 abstentions

0 vote nul

Monsieur Didier PIENNE, salarié protégé détenant les mandats suivants :

- Titulaire du collège employés au CSEE de Seclin, élu aux élections professionnelles du 3 décembre 2019 ;
- Délégué syndical d'établissement Nord-Pas-de-Calais, par désignation de Force Ouvrière du 18 novembre 2019 ;
- Représentant Syndical au CSE Central, par désignation de Force Ouvrière du 30 décembre 2019 (démission de ce mandat en date du 23 juin 2020).

Mme LOUIS lit la notice explicative concernant Monsieur Didier PIENNE.

« Monsieur Didier PIENNE a été engagé par notre société en qualité de vendeur technique formateur par contrat de travail à durée indéterminée en date du 13 janvier 1992. En dernier lieu, Monsieur Didier PIENNE occupe le poste de vendeur très qualifié, statut employé. Monsieur Didier PIENNE détient les mandats suivants : membre élu du CSEE en qualité de titulaire du collège employé, représentant syndical au CSE Central, par désignation de Force Ouvrière du 30 décembre 2019 (démission de ce mandat en date du 23 juin 2020), délégué syndical d'établissement Nord-Pas-de-

Calais, par désignation de Force Ouvrière du 18 novembre 2019. Il se trouve donc protégé en cas de rupture de son contrat de travail.

Présentation de la procédure suivie

- La proposition de reclassement dans une filiale du groupe en France :

Monsieur Didier PIENNE appartient à la catégorie professionnelle « vendeur ». La mise en œuvre du plan de restructuration emporte la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy. Ce magasin est seul au sein de sa zone d'emploi Insee, par conséquent tous les postes de cette zone sont supprimés dont celui de Monsieur Didier PIENNE. Conforama France est donc contrainte d'envisager son licenciement. En raison de la fermeture du magasin de Lys-lez-Lannoy au public à compter du 11 avril 2020, Monsieur Didier PIENNE s'est vu proposer une dispense d'activité rémunérée dans l'attente de la mise en œuvre des obligations de reclassement interne de l'entreprise. Monsieur Didier PIENNE a accepté cette dispense. Par conséquent, Conforama France a mis en œuvre ses obligations relatives au reclassement interne. La direction a recherché l'ensemble des opportunités de reclassement susceptibles d'être proposées à Monsieur Didier PIENNE dans le but d'éviter la rupture de son contrat de travail. Par courrier en date du 13 juillet 2020, la direction a été en mesure de lui proposer des postes disponibles au sein de sa catégorie professionnelle et correspondant à ses compétences et expériences au sein du groupe Conforama en France. Monsieur Didier PIENNE n'a pas accepté ces postes dans le délai de réflexion qui lui était imparti. Il en résulte qu'aucune solution de reclassement interne n'a été trouvée.

- Le projet de licenciement pour motif économique :

En raison de l'impossibilité de reclasser Monsieur Didier PIENNE en interne, la société est contrainte de déclencher la procédure spéciale de demande d'autorisation de licenciement pour motif économique auprès de l'Inspection du travail. C'est dans ce contexte que le 17 août 2020 Monsieur Didier PIENNE a été convoqué en entretien préalable qui s'est déroulé le 26 août 2020 et au cours duquel les raisons de licenciement pour motif économique lui ont été exposées. Monsieur Didier PIENNE a été convoqué par courrier recommandé avec avis de réception en date du 17 août à la réunion extraordinaire du Comité social et économique fixé ce jour, 27 août 2020, afin qu'il puisse y être entendu. Il est rappelé que la procédure de licenciement pour motif économique engagée à l'encontre de Monsieur Didier PIENNE est sans aucun lien avec l'exercice de ses mandats. En effet, la mise en œuvre du plan de restructuration de Conforama France entraîne la suppression du poste de Monsieur Didier PIENNE. Conformément à l'article L.2421-3 du Code du travail, et après discussion et audition du salarié concerné, Conforama France soumet à l'avis du Comité social et économique le projet de licenciement pour motif économique susmentionné, lequel sera ensuite soumis pour autorisation à l'Inspection du travail compétente. »

Mme LOUIS précise que, pour les entretiens préalables, M. Didier PIENNE était assisté par M. Patrick VARLET et Mme Isabelle LALANDE était assistée par M. Didier PIENNE.

M. PIENNE demande si la direction a une réponse concernant les indemnités légales et supra légales d'un employé qui souhaite prendre le congé de reclassement.

Mme LOUIS répond que le principe est le même que pour celui qui refuse le congé : le mois suivant la réception du courrier de notification, l'employé reçoit les 50 % des indemnités supra légales. A l'expiration du congé de reclassement, il perçoit le solde des indemnités supra légales. Il est dispensé de préavis qui est payé à 100 % au mois le mois. A la fin du préavis, il perçoit les indemnités légales complètes.

M. PIENNE précise que si le congé de reclassement est raccourci, les indemnités sont payées au solde de tout compte.

Mme LOUIS le confirme.

M. PIENNE s'enquiert du type de taux appliqué pour les heures de récupération des vendeurs et des indirects.

Mme LOUIS répond que le taux de compensation sera appliqué pour les vendeurs. Pour les indirects, le taux horaire habituel sera appliqué. Si ce taux horaire est inférieur au taux minimum de la grille, ce dernier sera appliqué.

M. PIENNE demande si le prorata de la PFA est calculé à partir de la notification de licenciement ou à l'issue du préavis.

Mme LOUIS répond que cela est calculé à l'issue du préavis.

AVIS DU CSE

sur le projet de licenciement pour motif économique de Monsieur Didier PIENNE

11 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à bulletin secret.

0 vote favorable

0 vote défavorable

11 abstentions

0 vote nul

Mme BALSACK s'enquiert des indemnités des personnes qui ont choisi le départ volontaire.

Mme LOUIS répond qu'une fois que les départs volontaires sont actés, ces personnes perçoivent leur solde de tout compte et leurs indemnités. Ils percevront la totalité à la fin du préavis.

Mme BALSACK demande ce qu'il en est de la période de calcul des indemnités d'une personne en suspension de contrat de travail.

Mme LOUIS répond que la rémunération s'arrête à la date de la suspension du contrat de travail.

Fin de la réunion à 11 h 45.

Fait à Seclin, le 27.08.2020.

Richard POTET



Secrétaire du CSE

