

# **Conforama**

**Procès-verbal du  
Comité social et économique  
SECLIN  
Réunion extraordinaire n°24  
du 29 janvier 2021**

# ABSENTS ET PRÉSENTS

## Étaient 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 1<sup>er</sup> Collège :

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

## Absents et excusés en qualité de titulaires 1<sup>er</sup> Collège :

- ◆ Mme Sandrine DELOS
- ◆ Mme Fanny LELIEUR
- ◆ M. Didier PIENNE

## Présents en qualité de suppléants 1<sup>er</sup> Collège :

- ◆ M. Stéphane MAINGUY (remplace Mme Fanny LELIEUR)
- ◆ Mme Isabelle CAUX (remplace M. Didier PIENNE)
- ◆ M. Jean-Louis ROBIS (remplace Mme Sandrine DELOS)

## Absent et excusé en qualité de titulaire 2<sup>ème</sup> Collège :

- ◆ M. François DELVILLE

## Présents en qualité de titulaires 3<sup>ème</sup> Collège :

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

## Présent en sa qualité de représentant syndical :

- ◆ M. Philippe DUMONT (CGT)

## Soit 12 élus en capacité de voter

# ORDRE DU JOUR

Point 1 : Approbation des PV des réunions des 10 et 26/11/2020 - 09/12/2020 ainsi que les 13 et 15/01/2021.....	5
Point 2 : Information et consultation sur les jours fériés chômés ouverts en 2021 (article 33 de la CCN) .....	5
Point 3 : Information et consultation sur les ouvertures exceptionnelles des dimanches pour l'année 2021 et le premier dimanche des soldes d'hiver 2022 .....	11
Point 4 : Information en vue d'une consultation sur les congés payés .....	15
Point 5 : Fin de procédure de désignation des représentants de proximité.....	21
Point 6 : Information sur l'article 10 des accords de fonctionnement du CSE E .....	23
- Formation des membres des Comités Sociaux et Economiques d'Établissement.....	23

# COMPTE RENDU DES DEBATS

La réunion débute à 14 h 00.

M. POTET informe qu'une réunion préparatoire s'est tenue ce matin-là de 9 h 30 à 12 h 00 avec la présence de Stéphane MAINGUY, Sabrina DUPUIS, Raphaël CANTA, Philippe DUMONT, Gérald BIET, Yves BIGOTTE, Jean-Louis ROBIS, Jessica CABRE et Richard POTET.

Suite à la présentation de la réunion, de l'ordre du jour et pour éviter la répétition des circonstances, Mme BALSACK rappelle qu'une réunion extraordinaire demandée par la direction ne peut comporter qu'un seul point. L'ordre du jour d'une réunion extraordinaire demandée par les élus peut, quant à lui, comporter plusieurs points, mais il doit être approuvé à la majorité des membres. Dans le cas où il serait impossible de traiter tous les points en une réunion, il est possible de programmer une deuxième réunion ordinaire dans le mois ; rien n'interdit le fait d'en tenir deux en un mois.

Le mot « extraordinaire » revêt un caractère d'urgence. Pour cette raison, la direction a accepté de reporter une autre réunion extraordinaire pour l'élection des représentants de proximité. Les points se rapportant aux jours fériés et aux dimanches devaient être inclus à l'ordre du jour de la réunion du 13 janvier, cela n'a pas été le cas.

M. CLEMENT répond qu'il prend sa part de responsabilité. Une décision avait été prise suite à la demande des élus d'effectuer une réunion extraordinaire pour certains reports. Les élus ont tous eu l'ordre du jour signé conjointement entre le secrétaire et le président. Tous les points y figurant concernaient les employés, à l'initiative de l'instance. Il espère que les élus ne s'imaginent pas que le président et la direction ont voulu « trafiquer » les points « en douce ». Il ne met pas la parole de Mme BALSACK en doute, mais aller sur le terrain juridique n'est pas nécessaire.

Mme BALSACK rétorque qu'il s'agit de la loi. Son but est de cadrer les sujets à l'avenir.

M. CLEMENT en prend acte et espère maintenir les bonnes relations de collaboration entre la direction et les élus. Il souhaite également que les élus ne pensent pas qu'il y ait eu une quelconque manipulation de la part de l'entreprise. Il reconnaît toutefois le problème de réception de l'ordre du jour. Il propose aux élus d'aller de l'avant dans l'intérêt de la région et des salariés.

M. DUMONT revient à la réunion du 13 janvier concernant les erreurs constatées dans la fiche de paye.

M. CLEMENT reprend les propos de M. DUMONT relatifs aux problèmes de fiches de paye de certains collaborateurs du magasin de Douai. Il propose à M. DUMONT d'envoyer un *mail* à Mme LOUIS et à M. CLEMENT en précisant les noms des concernés.

M. DUMONT souhaite que ses propos soient notés au procès-verbal.

Sous le contrôle du secrétaire, M. CLEMENT précise qu'il est impossible de citer des noms de collaborateurs dans un procès-verbal de CSE. Il propose à M. DUMONT d'acter au PV que ce dernier a formulé une demande expresse pour X collaborateurs du magasin de Douai et qu'il envoie ensuite un *mail* à Mme LOUIS et à M. CLEMENT.

M. DUMONT précise que son intention n'est pas de citer les noms. Son but est de faire comprendre à l'instance que trois collaborateurs du magasin de Douai ont remonté par courrier et par *mail* leur problème de fiche de paye ainsi que par pièce jointe au directeur de Douai et à M. BIGOTTE.

M. CLEMENT explique que la clé d'entrée reste le responsable administratif qui a toute légitimité, derrière, de contacter le gestionnaire de paye. Si cela n'avance pas *via* ce canal, les RRH peuvent être mis en copie pour étudier les possibilités.

A la question de M. CLEMENT, M. BIGOTTE répond ne pas avoir eu de réponse par rapport aux problèmes remontés.

M. CLEMENT lui propose de tenir un point relatif aux collaborateurs concernés en dehors de l'instance.

M. BIGOTTE suggère à M. DUMONT d'envoyer directement un *mail* à Mme LOUIS qui le leur fera suivre. Il précise que deux salariés sont venus le voir sans pièces jointes, alors que M. DUMONT en mentionne l'existence.

M. CLEMENT recommande de régler ce problème en interne.

Selon M. ROBIS, si les collaborateurs ont établi un courrier et se sont motivés, il est possible de faire figurer leur nom ou leur matricule dans les PV.

Mme LOUIS rétorque que les collaborateurs se sont manifestés non pas pour figurer dans le PV du CSE mais pour leur résolution personnelle.

M. ROBIS ajoute que ces collaborateurs ont le droit d'apparaître, si telle est maintenant leur volonté.

M. CLEMENT propose de revoir ce point en dehors de l'instance.

### **Point 1 : Approbation des PV des réunions des 10 et 26/11/2020 - 09/12/2020 ainsi que les 13 et 15/01/2021**

M. CLEMENT reconnaît qu'approuver tous ces PV à cet instant-là est impossible. L'idée est d'en avoir au moins quelques-uns pour que les élus puissent les partager auprès des collaborateurs en magasin et pour qu'il puisse, lui-même, les envoyer aux directeurs et aux RA pour affichage sur les panneaux du CSE.

M. POTET rappelle que le PV de la réunion du 10 novembre a déjà été approuvé le 13 janvier 2021.

M. VARLET ajoute avoir déjà reçu le PV du 10 novembre. Ce dernier ne devrait donc pas apparaître au point 1 de l'ordre du jour.

M. POTET indique avoir envoyé le PV du 26 novembre la semaine précédente, mais beaucoup d'élus n'en ont pas encore pris connaissance. Le PV de la réunion du 9 décembre est en cours de finalisation. Il n'a reçu le PV et les enregistrements du 13 janvier que la veille. Le PV du 15 janvier n'est pas encore en sa possession.

A la question de M. CLEMENT concernant l'approbation du PV du 26 novembre, Mme BALSACK rétorque que les élus n'ont pas encore retourné leurs annotations. Il leur faut au moins 15 jours pour cela.

M. CLEMENT en conclut donc que les approbations sont reportées à la réunion prochaine.

### **Point 2 : Information et consultation sur les jours fériés chômés ouverts en 2021 (article 33 de la CCN)**

M. CLEMENT indique que les élus ont tous reçu les présentations et demande s'ils ont des commentaires.

Mme BALSACK relève une coquille : les dates du tableau des jours fériés de 2021 sont celles de l'année dernière.

Mme LOUIS explique qu'elle a récupéré la présentation du siège et avoue ne pas être revenue dessus, elle a considéré que les dates devaient être justes. Elle propose de modifier la *slide* 1.

Mme BALSACK indique que la modification notamment du dimanche 15 août aura un impact. M. CLEMENT rétorque que l'entreprise sera fermée.

M. POTET relève une erreur dans la *slide* « Jours fériés chômés par les collaborateurs », au niveau du passage : « Établissement de plus de 30 salariés (Situation des 14 magasins de la région Nord-Pas-de-Calais au 31.12.2019) ». Il ne reste plus que 11 magasins en 2021.

Mme BALSACK explique que ce *PowerPoint* est celui de l'année précédente.

Mme LOUIS souligne qu'elle a voulu le reprendre pour éviter un écart par rapport à ce que l'instance a acté l'année précédente. Elle n'a pas forcément tout modifié.

Du point de vue de M. CLEMENT, le point positif est que cela apporte la preuve que l'entreprise procède toujours de la même manière et ne change pas de méthode. Il reconnaît toutefois que la présentation aurait pu être mise à jour.

A la demande de Mme BALSACK, Mme LOUIS procède à la modification du tableau des jours fériés. Elle modifie également « 11 magasins au 31 décembre 2020 ». Elle note que ces magasins sont à plus de 30 salariés.

M. CLEMENT précise que la région Nord-Pas-de-Calais part du principe que les magasins sont tous à plus de 30 collaborateurs. Il n'y aura pas de « mégotage » de la part de l'employeur par rapport à ce sujet, bien que certains magasins soient « limites », avec 27 ou 28 collaborateurs. Tout le monde bénéficiera des cinq jours fériés chômés.

M. POTET avoue être dubitatif par rapport au 15 août qui est plus considéré comme un dimanche qu'un jour férié.

M. CLEMENT propose de retirer le 15 août, les jours fériés chômés seront donc au nombre de quatre. Mme LOUIS suggère de mettre ces quatre jours en zone de titre ; le 15 août apparaîtra en cinquième en précisant qu'il est considéré comme un dimanche.

Mme BALSACK indique que logiquement, l'instance peut décider d'ouvrir un cinquième. Le salarié peut choisir d'en travailler un encore en moins.

Selon M. CLEMENT, il n'est pas nécessaire d'écrire cette *slide*, c'est acté, le salarié en décide.

Dans la *slide* du positionnement des magasins par rapport aux ouvertures et fermetures, Mme BALSACK remarque que seul le magasin de Béthune est fermé à l'Ascension et ce depuis 2019.

M. CLEMENT explique que les directeurs de magasin se sont positionnés en fonction des résultats. M. DEVIGNE estime qu'il ne faut pas ouvrir le 13 mai, l'entreprise s'y aligne, étant donné les effectifs des magasins.

Mme BALSACK demande si l'entreprise a eu un retour des chiffres d'affaires des autres magasins pendant l'Ascension. Ce retour permettra à ces magasins de rester ouverts les années prochaines.

M. CLEMENT explique que l'entreprise a décidé de ne pas présenter les chiffres d'affaires des magasins cette année. Cela est dû au fait que certains magasins étaient très « limites » suite à la décision prise d'ouvrir les dimanches de décembre. Il s'agissait d'une stratégie d'entreprise. CONFORAMA écarte le fameux seuil de rentabilité de 20 000 € pour que les magasins soient ouverts au maximum quand cela est possible.

En exemple, M. CLEMENT expose le cas des petits magasins dans la région du Nord comme Boulogne et Saint-Omer qui font rentrer 8 millions d'euros de chiffre d'affaires. Ils ne font pas partie, malgré tout, des magasins XS. Le magasin de Menton, lui, situé dans un autre périmètre, rentre 5 millions d'euros. La stratégie de l'entreprise a été de l'ouvrir les dimanches de décembre pour un chiffre d'affaires à 13 000 €. CONFORAMA est moins regardant par rapport à la rentabilité intrinsèque de cette journée. Les collaborateurs sont, en même temps, payés de la même manière.

M. CLEMENT demande à M. BIGOTTE comment serait rémunéré un vendeur venu travailler le dimanche ou un jour férié si le magasin n'a pas fait de chiffre d'affaires.

M. BIGOTTE répond que le magasin ne sort pas le chiffre d'affaires du jour, ce dernier reste inclus dans un « global mercure ».

M. CLEMENT confirme que le Nord a une rémunération particulière. Les collaborateurs seront payés correctement avec les règles induites. En réponse à Mme BALSACK, il indique qu'il s'agit d'une décision d'entreprise.

M. ROBIS remonte qu'en réunion préparatoire, le cas des nouveaux contrats du magasin d'Englos a été discuté. Les collaborateurs concernés commencent à 700 € et ne gagnent rien quand ils n'atteignent pas leurs objectifs le dimanche. Ils arrivent au SMIC avec deux dimanches, voire plus à 50 € près. Telle est la motivation donnée aux jeunes embauchés. Ils ne restent que deux à trois mois en voyant qu'ils ne sont jamais payés tous les dimanches.

M. POTET indique que M. ROBIS, lors de la réunion préparatoire, a expliqué que la prime de dimanche était intégrée dans les 35 heures afin que les vendeurs arrivent au minimum légal de la grille du SMIC.

M. ROBIS ajoute que les vendeurs ne gagnent pas d'argent en plus.

M. CLEMENT avoue ne pas avoir connaissance de cette information. De son point de vue, les dimanches sont payés double et récupérables.

Mme BALSACK rétorque que ce double se calcule sur leur salaire de base. Si ce dernier est à 700 €, il équivaut à 4,61 € de l'heure le dimanche, une fois divisé par 151,67 heures. Le taux horaire du SMIC est cependant de 10 €.

M. BIGOTTE explique que cela est compensé.

Selon M. CLEMENT, la compensation est doublée.

M. ROBIS conseille à la direction de regarder les bulletins de salaire des salariés en contrat « meuble » à 35 heures. Leur rémunération y apparaît quand ils travaillent un dimanche. Il ajoute cependant que certains ne montrent pas leurs bulletins de salaire alors qu'ils se plaignent.

M. CLEMENT indique que les collaborateurs de la Côte d'Azur se réjouissent de leur rémunération par rapport au travail qu'ils ont effectué au mois de décembre. Il en espère de même pour le Nord-Pas-de-Calais.

M. DUMONT souhaite qu'aucune erreur ne se glisse dans les fiches de paye.

M. CLEMENT note le point de M. ROBIS.

M. ROBIS prend l'exemple de deux vendeurs de deux régions distinctes qui arrivent à vendre le même four ; l'un gagne 1 € tandis que l'autre gagne 10 €. Les rémunérations diffèrent d'une région à l'autre. Le contrat de CONFORAMA se voulait équitable mais les modalités de vente sont différentes.

Mme LOUIS indique que ce dont parle M. ROBIS n'est pas le principe de paiement.

Pour synthétiser, M. ROBIS explique qu'avec les ventes que le vendeur perçoit, il faudrait que ce dernier réalise, à lui seul, 125 000 € de chiffre d'affaires pour atteindre le SMIC. Il demande à la direction si cela est réalisable dans l'état actuel des choses car pour lui, ce n'est pas le cas.

Son meilleur vendeur, un ancien, réalise 90 000 € voire 100 000 € mais ne dépasse jamais les 120 000 €. Il atteint bien plus que le SMIC, car, selon son contrat, il est payé sur le chiffre d'affaires (haut ou bas de gamme). Les jeunes embauchés qui touchent 700 € doivent faire la prime de crédit, la prime de garantie et 120 000 € de chiffre d'affaires pour arriver au SMIC.

M. POTET ajoute que ces vendeurs sont également payés sur la sortie de marchandise contrairement aux anciens qui le sont sur la prise de commande. Si, par exemple, un canapé met onze semaines à arriver, ils ne seront donc payés qu'onze semaines plus tard.

Mme LOUIS entend que les modes de paiement ne sont pas les mêmes partout, mais SODICE reste une particularité. Il s'entend également que CONFORAMA détenait quelques centaines de rémunérations différentes.

M. POTET avoue ne pas comprendre pourquoi les jeunes embauchés qui signent un contrat à CONFORAMA dans le Nord-Pas-de-Calais ne sont pas payés comme les autres sur la même grille et sur la même base mais sur un fixe à 700 ou 800 €.

M. CLEMENT explique que les jeunes embauchés sont payés par rapport au contrat en vigueur dans le Nord-Pas-de-Calais.

M. ROBIS rétorque que les ventes et les objectifs fixés ne sont pas convenables.

M. CLEMENT s'étonne par rapport aux collaborateurs payés sur la sortie de marchandise. Le Nord-Pas-de-Calais reste une des seules régions de France payée sur la prise de commande, puisque presque toutes les régions (environ 80%) sont payées sur la sortie de marchandise. Il est impossible de faire signer un contrat à de nouveaux entrants dans le Nord qui prévoit le paiement sur la sortie de marchandise.

Mme CABRE conteste l'explication de M. CLEMENT parce que son cuisiniste est payé sur la sortie de marchandise.

M. CLEMENT rectifie que ce contrat ne concerne pas les cuisinistes. Il a été décidé, quelques années auparavant, de faire signer le même contrat de cuisiniste CONFORAMA à toutes les régions.

Selon M. ROBIS, cela concerne tout le groupe et non pas seulement CONFORAMA.

Mme LOUIS rappelle que quelques années auparavant, SODICE est devenue CONFORAMA France. Les rémunérations des salariés présents n'ont pas été changées. La société étant devenue CONFORAMA France, la rémunération à chaque embauche est donc CONFORAMA France et non ex-SODICE.

M. ROBIS reprend son exemple : un vendeur ayant vendu un canapé à 1 000 € perçoit 2 € en guelte tandis que ce même canapé rapporte peut-être 20 € au vendeur d'une autre région.

Pour M. POTET, cela s'explique par le fait que dans d'autres régions, les collaborateurs ont un fixe de 700 € à 800 €.

M. CLEMENT prend en exemple le magasin de Villeneuve-Loubet où le fixe est à 100 €. Même si le canapé a une guelte de 20 €, il faut en vendre beaucoup pour atteindre le SMIC.

A la question de M. ROBIS, M. CLEMENT répond que seuls les magasins du Nord ont des primes de crédit et de garantie. M. ROBIS en conclut que les gueltes sont très basses du fait de l'existence de ces primes. Les ouvertures du dimanche découragent les nouveaux entrants. Le fait d'être sur la base du volontariat démontre bien cette absence de dynamisme.

Pour M. CLEMENT, ce sujet dépasse sa compétence parce que cela se joue au niveau du national et du CSE central. Il prend en note le point. Les fiches de paye des collaborateurs seront également vérifiées pour être en phase avec les contrats signés par ces derniers. Il confirme aussi les dires de Mme LOUIS qui stipule que plus de 680 contrats de vendeurs sont diffusés en France.

Selon M. ROBIS, telle est toujours la réponse fournie à cette question, même de la part du CSE central.

M. CLEMENT trouve que le plus navrant est la motivation des nouveaux collaborateurs qui intègrent l'entreprise. Il note cependant le point. Il poursuit sur les rémunérations en précisant que tous les avantages sont maintenus.

Mme BALSACK rapporte la question de M. BIET concernant la prime forfaitaire pour les dimanches. M. CLEMENT répond que le point a été remonté.

M. CLEMENT enchaîne avec la *slide* « Souhaits jours fériés ouverts/fermés » et explique qu'il s'agit des recommandations des directeurs de magasin. L'entreprise pilote à vue avec la pandémie. En cas de modification de cette consultation-ci, la direction sollicitera à nouveau les élus dans le cadre d'une réunion extraordinaire.

Concernant le tableau des effectifs prévisionnels, M. VARLET relève une disproportion des vendeurs d'un magasin à l'autre (3 à Boulogne, 4 à Cambrai contre 13 à Saint-Omer).

Selon Mme LOUIS, il a été demandé aux magasins de fournir un effectif moyen.

M. VARLET rétorque qu'un effectif à trois personnes n'est pas moyen mais réduit.

M. POTET ajoute qu'il n'y a aucun vendeur à Englos.

Mme LOUIS indique ne pas avoir récupéré les données de ce magasin.

Mme CABRE demande pourquoi certains SAV sont fermés et d'autres ouverts. M. CLEMENT répond que tous les SAV sont ouverts. Le chiffre affiché n'est pas lié à une fermeture, mais à une hôtesse « enlèvement » ou un magasinier qui travaille seul au SAV.

Selon Mme CABRE, il est impossible de tenir le SAV seul un samedi, qui plus est si ce dernier est un jour férié.

M. VARLET ajoute que tous les magasins doivent être logés à la même enseigne. Il est anormal qu'une seule personne fasse le dépôt et le SAV.

Pour Mme CABRE, ce rôle revient à l'hôtesse de SAV.

En énumérant les tâches incombant à l'hôtesse « enlèvement », les élus concluent que ce poste va de pire en pire.

M. ROBIS demande si des effectifs sont prévus pour Englos.

Mme LOUIS répond que l'information ne lui a pas été envoyée lors de l'établissement du document.

M. COUSIN soutient le contraire et demande à ce que le tableau soit modifié.

M. CLEMENT explique que ces effectifs sont prévisionnels. Afin d'éviter que les directeurs ou les salariés se tiennent à ces effectifs, il propose de rajouter à la *slide* que ces derniers peuvent varier de 5 à 10 personnes, en fonction de la taille du magasin. Il comprend cependant l'inquiétude de Mme CABRE, en sachant qu'un directeur l'a déjà alerté concernant les effectifs du SAV.

Mme CABRE s'indigne qu'à chaque dimanche et jour férié, c'est toujours l'hôtesse « enlèvement » qui s'en occupe, en plus de tout le reste.

M. CANTA s'étonne de voir que 13 collaborateurs se trouvent en vente à Béthune contre 4 à Cambrai, alors que le magasin de Béthune est de plus petite taille.

Mme LOUIS explique que l'effectif peut varier d'un paramètre à un autre. Certains vendeurs de Béthune sont affectés au dépôt.

Les élus pensent que le tableau comporte une erreur, ils proposent de le supprimer.

M. CLEMENT indique que présenter un effectif prévisionnel est légal, pour cette raison, retirer le tableau n'est pas une nécessité. Les salariés sont obligés d'effectuer quatre jours fériés en une année ; hormis ces jours, le reste se base sur du volontariat.

Mme LOUIS souligne que le volontariat ne concerne que les dimanches. Les jours fériés sont planifiés dans le *planning* par les hiérarchiques.

Selon Mme BALSACK, il s'agit d'une question de bon sens, un salarié peut travailler les jours fériés et échanger avec un collègue qui ne le souhaite pas.

M. CANTA précise qu'il ne s'agit pas d'effectuer quatre jours obligatoires mais quatre jours au maximum.

M. VARLET ajoute qu'un salarié voulant effectuer un cinquième jour est tenu de formuler la demande expressément, par lettre, à son directeur.

M. POTET fait remarquer que personne ne suit cette règle dans la pratique.

La direction et les élus conviennent de rajouter à la *slide* « effectifs prévisionnels » que ces derniers sont variables selon la taille et les besoins des magasins.

Mme BALSACK conseille à la direction d'en faire part aux directeurs.

A cela, M. CLEMENT répond que, à chaque fin de CSE, Mme LOUIS envoie une synthèse à l'ensemble des directeurs de magasin de la région pour application. Il a notamment été décidé de ne pas attendre l'approbation des PV pour que les décisions actées en CSE redescendent en magasin. En d'autres termes, dès la fin du CSE, les présentations modifiées seront envoyées aux directeurs de magasin avec une note de synthèse et de points à respecter. Ce point en fera partie. Le but est également de respecter la vie privée des directeurs pour éviter à M. CLEMENT de les convoquer pour une réunion tardive.

Mme BALSACK fait remarquer qu'un certain nombre de directeurs ne lisent même pas les PV.

Mme LOUIS annonce qu'il y a 12 votants.

*Suspension de séance de 15 h 06 à 15 h 34.*

Mme CABRE souhaite qu'il soit précisé dans le PV qu'elle est contre le fait que l'hôtesse « enlèvement » effectue deux postes. Elle en informera par *mail* tous les magasins du Nord-Pas-de-Calais si nécessaire.

Mme DUPUIS, Mme BALSACK et M. COUSIN soutiennent la prise de position de Mme CABRE.

M. COUSIN demande également à ce que les effectifs du magasin d'Englos soient notés.

M. VARLET s'y aligne également, tous les magasins doivent avoir la même fonctionnalité en ayant un collaborateur au SAV et un collaborateur à l'enlèvement des marchandises.

Mme CABRE fait remarquer à M. CLEMENT que le taux d'avarie à Englos est élevé à cause des va-et-vient entre deux postes.

M. VARLET souligne qu'il faut mettre les moyens au niveau des magasins, surtout à des endroits stratégiques.

Mme CABRE indique qu'il est possible pour les salariés d'Englos de se consacrer aux enlèvements mais dans ce cas, la direction ne doit pas se plaindre du taux d'avarie.

M. CLEMENT explique que le magasin de Béthune n'a pas de souci par rapport au taux d'avarie. Selon lui, d'autres sujets sont aussi à traiter.

Selon M. ROBIS, il est nécessaire de prendre en considération le fait que les magasins n'ont pas la même clientèle.

Du point de vue de M. COUSIN, Englos manque de personnel.

M. CLEMENT explique qu'un nouveau chef de dépôt a été nommé au magasin d'Englos pour redresser la barre. Des constats ont été réalisés. Il rapporte que l'entreprise va avancer, reconstruire et reformer. Le chemin va être long. Le magasin d'Englos part de beaucoup plus loin par rapport à d'autres magasins.

Selon Mme DUPUIS, cela devient compliqué au niveau physique et psychologique.

Du point de vue de M. ROBIS, le SAV est le parent pauvre d'un certain nombre d'enseignes.

Pour Mme CABRE, le point positif est que les collaborateurs aiment leur emploi.

M. CLEMENT assure qu'il respecte ces postes et reconnaît tout le travail effectué. Il déploie les moyens quand cela est possible.

Selon M. ROBIS, les élus savent que l'entreprise fait des économies par rapport au SAV.

A la question de M. COUSIN, M. CLEMENT répond que du recrutement est prévu au magasin d'Englos, malgré la problématique de licenciement de salariés dans le cadre du plan social de 18 mois. Les élus en sont déjà informés. L'entreprise doit mettre en place une disposition à peu près légale.

Mme CABRE ajoute que pendant 18 mois, le magasin ne pourra pas embaucher suite aux licenciements.

M. COUSIN suggère de recourir à des contrats d'intérimaires. Il indique que le magasin essaie de recruter une personne au SAV « enlèvement » en vain.

Selon M. ROBIS, il est possible d'embaucher du personnel. La loi le permet, mais sans embaucher de contrats précaires. Il s'agit de lutte contre la précarisation.

Pour Mme CABRE, l'interprétation de M. ROBIS est fautive. Ce dernier fera parvenir un lien justifiant ses dires à l'instance.

M. CLEMENT avoue être conscient de la problématique d'Englos mais les dispositions à prendre sont difficiles.

---

#### **AVIS DU CSE**

#### **sur les jours fériés chômés ouverts en 2021 (article 33 de la CCN)**

12 élus en capacité de voter

---

---

0 vote(s) favorable(s)

0 vote(s) défavorable(s)

12 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

---

### **Point 3 : Information et consultation sur les ouvertures exceptionnelles des dimanches pour l'année 2021 et le premier dimanche des soldes d'hiver 2022**

Mme BALSACK suggère d'enlever les dimanches de soldes jusqu'à l'obtention de dates précises. Son établissement requiert une autre réunion.

M. CLEMENT précise qu'en cas de modification, la direction convoquera les élus pour une réunion extraordinaire. Les horaires d'ouverture ne seront pas modifiés, l'entreprise reste sur la base du volontariat.

Mme BALSACK relève toutefois que les magasins de Béthune et de Lens s'égalisent en effectif alors qu'elle estime Béthune de plus petite taille.

M. CLEMENT explique que le directeur, Pascal DEVIGNE, voit large.

Mme BALSACK demande pourquoi seuls deux magasins ont un SAV ouvert.

Mme CABRE répond que le SAV a toujours été fermé tous les dimanches.

Selon M. CLEMENT, la position de l'entreprise est qu'un magasin de CONFORAMA ouvert doit avoir son SAV ouvert.

Mme CABRE rétorque que depuis qu'elle a intégré CONFORAMA, le SAV a toujours été fermé le dimanche.

M. CLEMENT n'est pas du même avis. Il sera néanmoins précisé en note de synthèse qu'une personne sera aux enlèvements et une autre au SAV.

M. ROBIS indique que cela se passe sur la base du volontariat.

M. CLEMENT acquiesce. La problématique existerait si une seule personne se proposait. Les dernières expériences vécues ont montré que l'entreprise n'a jamais eu de problème à remplir les besoins en effectif. Certains magasins avaient même plus de volontaires que de besoin. La directive a été de prendre tous les volontaires.

Du point de vue de Mme CABRE concernant son magasin, placer une hôtesse au SAV uniquement pour le dimanche serait une erreur, il devrait en être de même pour les jours fériés.

M. CLEMENT indique qu'au tableau de l'organisation des équipes, la notion « *Effectifs prévisionnels nécessaires (variables selon la taille, le CA prévisionnel et les besoins des magasins)* » a été précisée.

Par rapport à la rémunération du travail du dimanche, Mme BALSACK fait remarquer que ce passage peut laisser entendre que seuls les collaborateurs travaillant 35 heures ont la rémunération double et la récupération le dimanche. Les collaborateurs à temps partiel ont également le paiement double de leurs heures plus la récupération, sauf qu'ils n'ont pas la majoration pour les heures supplémentaires. Mme BALSACK fait référence aux indirects qui ne reçoivent pas de gueltes.

Mme LOUIS précise que ce passage relate ce qui a été validé l'année précédente et ne concerne que les temps pleins.

Mme BALSACK indique que des problèmes de paiement du dimanche pour les temps partiels auraient été remontés. Cela reste à vérifier dans les fiches de paye récemment reçues.

M. POTET souligne que les temps partiels ont des heures complémentaires et non des heures supplémentaires.

Mme BALSACK acquiesce. Ces collaborateurs à temps partiel n'ont pas droit à la majoration parce qu'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.

Selon M. ROBIS, il serait nécessaire de le préciser, parce qu'un certain nombre de collaborateurs pensent être payés en heures supplémentaires.

M. BIET indique que ces collaborateurs ont bien la majoration à 100 % pour les heures de dimanche, comme la majoration des heures supplémentaires, puisque s'ils ne dépassent pas les 35 heures, ils n'auront pas les 25 % des heures supplémentaires qui ne se déclenchent qu'à partir de la 36<sup>ème</sup> heure.

M. POTET fait remarquer qu'une deuxième coupure de jour de repos dans la semaine va être donnée aux collaborateurs afin qu'ils ne dépassent pas leurs 35 heures et que d'un autre côté, ils vont perdre un ticket restaurant. Il en conclut que le contrat à temps partiel n'est pas adéquat pour le travail du dimanche.

M. ROBIS suppose que CONFORAMA envisagerait peut-être des embauches avec un certain nombre de temps partiels à la fin de ces 18 mois. Il affirme cependant que l'entreprise est en capacité d'embaucher en ce moment même. Le fait de reprendre des collaborateurs dans les mêmes conditions que ceux débauchés par la société freine cette dernière.

Ce qui gêne M. CLEMENT, d'un point de vue éthique, c'est d'avoir licencié et de réembaucher derrière.

Du point de vue de M. ROBIS, y avoir recours est plus pertinent que de n'embaucher que des intérimaires, comme actuellement. Ces derniers sont précaires, ne peuvent pas voter et n'ont pas droit aux avantages du CE.

Mme BALSACK acquiesce, les règles électorales sont très strictes à ce sujet.

Pour M. ROBIS, les intérimaires sont comparables aux soldats ; ils sont, pour lui, des mercenaires.

Mme LOUIS demande à M. ROBIS de ne pas généraliser, certains intérimaires choisissent cette voie de leur plein gré.

M. POTET demande pourquoi le taux de compensation varie de mois en mois depuis quelque temps. Il ajoute que M. BIGOTTE a envoyé un *mail* au siège concernant cette variation, alors que le taux de compensation a été révisé au mois de février. La réponse a été très évasive. Pour cette raison, les élus souhaitent avoir une réponse précise. Pour son cas, ses taux de compensation des dimanches du mois de décembre diffèrent (à la hausse ou à la baisse) de ceux du mois de novembre.

M. CLEMENT avoue ne pas avoir de réponse à apporter.

Mme BALSACK propose de reporter cette question pour le prochain CSE. Cela donnera le temps à la direction de s'informer quant à la méthode de calcul.

M. CLEMENT informe d'un souci survenu dans un magasin du Sud. Il est intervenu auprès de quelques directeurs de la région en sollicitant une vérification de fluctuation du fixe et du variable sur taux horaire de compensation pour les vendeurs de mois en mois. La réponse apportée a été que la RA du magasin concerné a modifié le libellé du poste. Des captures d'écran en témoignent. Cette fluctuation se produit car elle a utilisé le poste de paye 1160, prime objectif mensuel. Le montant saisi sur ce poste est pris en compte dans le calcul du taux horaire. Cela n'existe pas dans le Nord-Pas-de-Calais.

M. BIGOTTE explique que deux postes de saisie existent, notamment celui de 1963 (prime sur vente) et de 2003 (prime de service). L'intitulé est impossible à changer. Il a fait part de son problème de fluctuation de taux à sa gestionnaire qui le découvrait également avec lui. Après avoir établi un détail de calcul, la gestionnaire a confirmé qu'il y avait effectivement un taux calculé au mois le mois, mais elle en ignore la raison.

La *slide* présentée par la direction fait état d'une révision pratiquement mois par mois pour les vendeurs à objectif. M. BIGOTTE se demande si, dans le Nord, cela concerne des vendeurs « gueltés » ou des vendeurs à objectif. En sachant que si ces vendeurs ne sont pas à objectif, il n'y a pas lieu d'avoir un deuxième taux de compensation différent.

M. CLEMENT avoue ne pas avoir de réponse à apporter.

M. POTET reprend que cette présentation se réfère à Nord-Pas-de-Calais par rapport aux dimanches et jours fériés, il demande s'il existe des vendeurs à objectif dans le Nord.

M. BIGOTTE ajoute que si la réponse était affirmative, les vendeurs auraient donc droit à deux taux.

Selon M. ROBIS, il s'agit des nouveaux contrats.

Pour Mme LOUIS, le Nord n'a pas de vendeurs à objectif. Cette information a été laissée parce qu'elle fait partie de la présentation du siège, mais la région du Nord n'est concernée que par les vendeurs « gueltés ». Elle rappelle que l'année précédente, dans le même sujet, cette précision a été apportée par les élus.

Mme BALSACK rétorque que les élus ont été consultés en janvier de l'année dernière, avant la menace d'un confinement.

M. ROBIS voudrait savoir si les vendeurs « micros » ou vendeurs « PEM » sont considérés comme des vendeurs à objectif.

M. BIET rappelle qu'il incombe à la direction de répondre à la question, ce rôle ne revient pas aux membres du CSE.

Mme BALSACK propose de reposer la question au prochain CSE.

M. CLEMENT précise que comme il s'agit d'un sujet de paye, Mme LOUIS prendra le point.

Mme LOUIS indique que les contrats reçus sont identiques, il n'y a donc pas de changement. Elle réitère que comme indiqué l'année précédente, la région du Nord n'est pas concernée par les vendeurs à objectif.

M. ROBIS déclare que cette réponse de la direction sera actée.

Mme BALSACK annonce que dans ce cas, il n'y a pas de raison d'avoir deux taux de compensation.

Selon M. ROBIS, face à l'incertitude, la direction se doit de trouver la réponse. Les élus ne sont pas chargés de la fournir.

Mme BALSACK affirme que les systèmes de paye des vendeurs du Nord-Pas-de-Calais sont différents des autres régions. Pour cette raison, le mieux est de remonter la question au siège.

M. CLEMENT trouve qu'il serait judicieux de changer tous les contrats de manière unilatérale. Il prend toutefois le point.

Du point de vue de M. ROBIS, la question est facile mais la *slide* a été compliquée.

Mme LOUIS rappelle que cette *slide* fait état de ce qui a été validé par l'instance l'année dernière.

A la conclusion de M. ROBIS, M. CLEMENT confirme que cette *slide* n'est pas une présentation venant du siège mais de la région. L'application de la présentation nationale ne convient pas à la situation du Nord-Pas-de-Calais.

Mme CABRE s'aligne avec M. BIET par rapport aux anciens contrats de micros et de PEM qui devaient passer eux-mêmes leurs commandes. Elle se demande si ces derniers ne seraient pas des vendeurs à objectif.

M. CLEMENT ignore la réponse. L'entreprise partait de ce principe l'année précédente, mais ce contrat aurait dû être détaillé.

M. BIGOTTE rétorque qu'à cette époque, la négligence venait du fait qu'il n'existait qu'un seul taux de compensation. Cette année, un nouveau taux de compensation venant de nulle part a été redonné.

Mme BALSACK rapporte qu'il a été pris le n-1 où il y a déjà eu un, voire deux confinements. Pour cette raison, les élus se posent la question cette année car cela change tout. Elle demande si cette action est légale.

A la question de M. ROBIS, M. CLEMENT confirme qu'il s'agit d'un taux variable.

M. ROBIS aimerait connaître le plus et le moins.

Selon M. CLEMENT, les collaborateurs ayant travaillé un peu plus pendant les périodes de confinement ont été moins impactés que d'autres.

M. BIGOTTE informe que le taux de paiement du chômage partiel à payer est de 8,03 € minimum par heure.

M. CLEMENT confirme que l'entreprise appliquera le système de rémunération des dimanches déjà en place. Aucune modification n'est apportée à la méthode de calcul. Il reconnaît cependant que la variation du taux apporte un changement à la situation.

La récupération des dimanches travaillés présentée en dernier paragraphe prouve que la direction a adapté la présentation nationale au Nord-Pas-de-Calais. Cette récupération est propre à la région. Il rappelle que la loi indique une récupération dans les 15 jours qui précèdent et dans les 15 jours qui suivent. En tolérant l'historique de la région, la société a adapté la présentation nationale.

M. BIET demande si des modifications sont prévues pour les cadres, notamment une augmentation des tarifs.

M. CLEMENT répond que les cadres touchent 130 € de primes récupérables.

Mme BALSACK suggère de le noter et de le rajouter pour le paiement des temps partiels.

Mme LOUIS précise que cette mention de prime de 130 € pour les cadres n'a jamais été notée dans les présentations des dimanches, mais seulement dans celles des jours fériés. Elle en ignore la raison.

M. BIGOTTE confirme que les cadres touchent 130 € avec un RTT supplémentaire.

M. CLEMENT reconnaît que le cas des cadres n'est pas précisé dans la présentation.

Mme BALSACK précise que c'est dans l'accord d'entreprise.

M. CLEMENT acquiesce. La présentation ne mentionne que l'article 33 de la CCN du Négoce de l'ameublement.

Il demande donc à Mme LOUIS de rajouter : « *La règle s'applique de façon identique pour les salariés à temps partiel, c'est-à-dire que les heures effectuées par un salarié à temps partiel exceptionnellement le dimanche sont majorées à 100 % et donnent droit à une récupération.* »

*Cadre : prime forfaitaire de 130 €.*

*N.B : En cas d'ouverture du magasin sur une durée inférieure à la journée, le montant de la prime calculé ne sera pas proratisé, même si le nombre d'heures est inférieur à 8 heures. »*

*Octroi d'un jour de RTT pour rester dans le forfait des 218 jours par an. »*

M. CLEMENT informe que si l'entreprise se retrouve avec des journées à moins de 8 heures, il a décidé de ne pas proratiser pour l'encadrement.

Les élus en remercient le directeur. Le rajout effectué par ce dernier leur convient également.

M. POTET informe que ce point étant déjà traité lors de la dernière suspension de séance, ils peuvent donc de suite passer à la consultation.

---

#### AVIS DU CSE

#### sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches pour l'année 2021 et le premier dimanche des soldes d'hiver 2022

12 élus en capacité de voter

0 vote(s) favorable(s)

12 vote(s) défavorable(s)

0 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

---

M. VARLET indique que le document envoyé par Mme LOUIS concernant les jours fériés chômés ne contient pas les effectifs prévisionnels d'Englos.

Mme LOUIS explique que le directeur du magasin refait les effectifs, il n'avait pas vu les colonnes masquées.

#### **Point 4 : Information en vue d'une consultation sur les congés payés**

Mme CABRE demande si l'ordre va changer.

M. CLEMENT répond qu'il reste tel quel. La direction a repris ce que les élus avaient demandé l'année précédente.

Mme LOUIS confirme, il s'agit d'un copier-coller de la présentation. M. CLEMENT ajoute que les modifications concernent celles de M. CANTA et de M. PIENNE.

Mme LOUIS indique que la *slide* concernant les critères d'ordre des départs reprend ce qui a été négocié en séance, tenant compte à la fois des desiderata des salariés et des nécessités de services. La présentation initiale se portait d'abord sur les nécessités des services et ensuite sur les choix des salariés.

M. CANTA affirme que ce n'est pas dans cet ordre. Les élus n'ont pas mis les nécessités de services en premier.

Mme LOUIS explique que cela vient d'être mis ensemble. La présentation du siège de l'année précédente se portait d'abord sur les nécessités des services. Le sujet a été débattu. La phrase validée est celle de cette *slide*.

M. CLEMENT rappelle que le paragraphe concernant la situation de famille des salariés a été une demande de rajout de M. CANTA.

D'après M. BIET, les élus ont rajouté un point concernant les nourrices agréées.

A propos des critères d'ordre complémentaires, Mme CABRE fait remarquer que le jugement devrait passer avant l'ancienneté. CONFORAMA ne peut pas aller à l'encontre d'un jugement.

M. CLEMENT rappelle que la demande des élus de l'année précédente était dans l'ordre inverse.

Mme BALSACK explique que dans les critères légaux du Code du travail, la situation familiale vient en premier, suivie de l'ancienneté. L'instance l'avait adapté en mettant l'ancienneté en dernier.

M. CLEMENT acquiesce et change l'ordre. Il espère toutefois ne pas se heurter souvent à de pareils cas. Si cela venait à se répéter, cela signifierait que la direction et les élus n'ont pas réussi à se concerter.

Mme CABRE prend en exemple sa situation. De par leurs situations personnelles, elle et celle avec laquelle elle forme un binôme se retrouvent une année sur deux à prendre leurs vacances en même temps au mois d'août.

Mme LOUIS fait remarquer que le Nord-Pas-de-Calais procède à l'envers de la présentation de CONFORAMA.

Après la remarque de Mme CAUX, Mme CABRE avoue s'être trompée, l'ancienneté ne doit pas aller en dernier.

Du point de vue de M. CLEMENT, le point par rapport aux nourrices n'est pas important.

Pour Mme LOUIS, cela signifie que les anciens passeront toujours en dernier par rapport à toutes les situations.

Mme CABRE indique à M. CLEMENT que si la nourrice est multi-employeur, elle décidera et imposera ses congés à tous les parents.

Selon M. COUSIN, la nourrice peut imposer ses congés si elle a plusieurs enfants. Dans le cas contraire, le salarié en charge de la garde des enfants imposera ses congés à l'assistante maternelle.

M. POTET ajoute que ces congés sont imposés à tous les parents pour éviter les discordes.

A la question de M. CLEMENT, M. BIET répond que dans le PV de l'année passée, il a été mis : « *Situation des congés annuels des nourrices agréées sur justificatifs* ».

M. CLEMENT accepte d'insérer ce point au document.

Pour apporter plus d'éclaircissement, M. BIET procède à la lecture des critères d'ordre des départs et des critères d'ordre complémentaires du PV n° 3 de l'année précédente :

- Les désidératas des salariés (puisque a direction leur demande de poser leurs congés selon leur souhait) et des nécessités de services. Les deux critères sont liés et doivent s'accorder dans le planning des départs.
- De la situation de famille des salariés
  - Congés simultanés pour les couples travaillant dans la même entreprise
  - Congés pendant les périodes scolaires pour le personnel ayant des enfants scolarisés.

M. CLEMENT propose aux élus de garder l'ordre des critères d'ordre des départs comme tel.

La *slide* des critères d'ordre complémentaires du PV n° 3 a été copiée-collée à celle de cette année, à savoir :

- Ancienneté du salarié
- Salarié dont l'entreprise du conjoint ferme complètement sur un mois de la période légale du congé principal.
- Salarié séparé du parent de ses enfants avec mode de garde défini par jugement.
- Situation des congés annuels des nourrices agréées sur justificatif.

Concernant la période de référence – congé principal de 5<sup>ème</sup> semaine, sur le passage : « *En cas de volonté du collaborateur de ne pas poser quatre semaines sur ladite période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, ceci ne sera possible qu'à la condition expresse que ce collaborateur renonce à ses jours de fractionnement* », M. VARLET trouve que l'entreprise exagère. Le collaborateur a droit aux jours de fractionnement à partir du moment où les congés sont fractionnés. Il ajoute que cela a été longuement débattu l'année dernière. L'employeur ne peut pas imposer à un collaborateur de renoncer à ses jours de fractionnement.

Mme BALSACK rappelle que si l'employeur demande au collaborateur de poser quatre semaines de congé pendant la période de référence, ce dernier est en droit de les poser de manière continue sans possibilité de refus de la part de l'employeur.

Selon Mme LOUIS, ce cas-ci concerne un collaborateur qui ne poserait pas les quatre semaines.

De la compréhension de Mme BALSACK, la première phrase demande au collaborateur de poser l'intégralité de son congé principal de quatre semaines pendant la période. Il faut donc préciser que si le collaborateur pose ses quatre semaines, l'employeur ne peut pas lui refuser qu'elles soient en continu. Telle est la loi. Elle affirme avoir entendu un directeur refuser cette pose en continu en demandant à ce que cela soit fractionné. Les quatre semaines doivent être en continu si l'employeur oblige le collaborateur à les poser pendant une période précise.

Mme LOUIS souligne que la direction n'a jamais dit le contraire. Le collaborateur peut poser deux, trois ou quatre semaines mais cela doit totaliser quatre semaines sur toute la période.

Mme BALSACK insiste sur le fait que le droit du collaborateur à poser quatre semaines en continu mentionné à l'article L. 3141-17 soit précisé.

M. POTET fait remarquer que les collaborateurs du magasin de Valenciennes n'ont jamais rencontré de souci dans la pose des quatre semaines.

Mme BALSACK demande si l'employeur accepterait que le salarié d'un service pose quatre semaines en continu en période de référence.

Mme LOUIS précise que les présentations ne sont pas adaptées aux particularités.

Mme BALSACK rétorque qu'il ne s'agit pas de particularité mais de la loi. Elle voudrait connaître la réaction de la direction face à un collaborateur qui déciderait de poser quatre semaines au mois de juillet ou d'août. En cas de refus, l'employeur lui doit deux jours de fractionnement.

Mme LOUIS explique que le collaborateur doit prendre au moins deux semaines consécutives et quatre en tout sur la période complète.

M. VARLET rétorque que le collaborateur n'est pas obligé de prendre quatre semaines sur la période complète.

Mme CABRE souligne que si CONFORAMA refuse les quatre semaines en août, le collaborateur a droit à son fractionnement. L'entreprise ne peut pas, par exemple, imposer à ce dernier deux semaines en septembre et deux semaines en octobre.

Mme LOUIS précise qu'il est bien écrit plus haut que le salarié doit prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables. Il s'agit de jours minimum et en continu.

Mme BALSACK redemande ce que l'employeur entreprendrait s'il obligeait le collaborateur à prendre quatre semaines et que ce dernier voulait les poser au mois d'août.

Mme LOUIS répond que, comme l'a dit M. POTET, le magasin de Valenciennes ne rencontrait aucun souci par rapport à ce sujet.

Mme BALSACK demande ce qu'il en est des autres CONFORAMA.

Mme LOUIS répond que la possibilité dépend de l'organisation de chacun. En cas d'impossibilité, les concernés se concertent. Il n'est pas lieu de débattre si, toutefois, le congé de quatre semaines est pris sur la période légale.

Mme BALSACK précise que sa question concerne les quatre semaines en continu.

A ce propos, Mme LOUIS réplique que la pose en continu concerne les deux semaines et non les quatre.

Mme CABRE contredit cette affirmation : le salarié peut exiger d'avoir quatre semaines en continu. En cas de refus de CONFORAMA, le collaborateur a droit à ses jours de fractionnement.

M. VARLET rappelle que la loi donne droit au collaborateur de prendre 12 jours au minimum. Si l'employeur impose de prendre quatre semaines, ce sera quatre semaines consécutives. En cas d'impossibilité, ce sera fractionné et il aura droit à ses jours.

Mme BALSACK précise que c'est fractionné à la demande de l'employeur et non à celle du collaborateur.

M. CANTA ajoute que le collaborateur n'est pas tenu de signer quelque papier que ce soit pour renoncer à ses jours de fractionnement.

Mme CABRE rappelle que M. CLEMENT a approuvé ce sujet l'année passée, en soulignant que si CONFORAMA refusait quatre semaines consécutives, la faute revenait à la société. Cette dernière devrait donc payer les jours de fractionnement.

Mme BALSACK précise tout de même que si le refus des quatre semaines consécutives est à l'initiative du collaborateur, ce dernier peut renoncer à son fractionnement. L'article de loi L. 3141-17 l'autorise. Elle continue en faisant mention d'un texte précisant que l'employeur ne peut pas refuser de donner cinq semaines consécutives au collaborateur s'il s'agit de contraintes géographiques.

M. CLEMENT reconnaît que ce sujet des congés est récurrent. La direction comme les élus ont chacun leur position. Il précise cependant ne pas s'aligner sur quelques points relevés par ces derniers. Les collaborateurs n'ayant pas d'enfants préfèrent partir en congé en juin ou en septembre pour économiser. L'idée est de laisser l'occasion aux collaborateurs de prendre quatre semaines pendant les dates légales de congés d'été du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, avec potentiellement

deux semaines consécutives et deux autres semaines. Si ce temps de congé est respecté, cela ne donne pas lieu à des congés de fractionnement.

Le collaborateur a toute légitimité de prendre moins de quatre semaines, tel n'est néanmoins pas le souhait de l'entreprise. L'employeur demanderait donc au directeur de magasin de faire signer le document de renonciation des jours de fractionnement au collaborateur. Si le collaborateur refusait la signature, l'employeur pourrait imposer les quatre semaines consécutives.

Mme BALSACK contredit les propos de M. CLEMENT. Les congés payés doivent être pris en concertation.

Mme CABRE ajoute que l'entreprise ne peut pas refuser quatre semaines consécutives au collaborateur.

M. CLEMENT précise que cette situation n'est jamais arrivée. L'employeur paie les jours de fractionnement seulement si c'est à son initiative.

Mme BALSACK demande à ce que ce soit noté.

M. CLEMENT rétorque que tel est le cas. En exemple, deux ans auparavant, au mois d'octobre, il a été prévu au dernier moment de procéder à une liquidation au magasin de Béthune. L'entreprise a été obligée de demander à certains collaborateurs d'annuler des congés, ce qu'ils ont accepté. L'employeur a payé les congés de fractionnement.

Mme BALSACK rétorque que la loi avait obligé l'employeur à leur payer des jours de fractionnement.

M. CLEMENT explique que la direction ne l'a pas pris comme une obligation. Les semaines n'ont pas été enlevées aux collaborateurs. La direction ne les a pas non plus forcés à signer le document.

Mme BALSACK rappelle que les congés payés sont régis par des règles très précises.

Mme LOUIS affiche les données du service public pour consultation.

M. ROBIS fait remarquer que le refus des quatre semaines n'apparaît pas dans ce document, il n'y a donc pas de raison de faire signer le papier.

Selon Mme BALSACK, il est nécessaire de préciser que si l'employeur demande au salarié de prendre quatre semaines dans la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, il peut les prendre consécutivement. Si le refus vient de l'employeur, le salarié a droit à ses congés de fractionnement.

M. ROBIS demande à Mme BALSACK de lire le document du service public présenté par Mme LOUIS. Ce document met en évidence l'illégalité de la renonciation aux jours de fractionnement. Du moment que le salarié « peut », il n'est marqué nulle part que l'employeur doit les lui refuser.

Mme LOUIS procède à la lecture du document du service public et, à la demande de Mme BALSACK pour confrontation, à la lecture des articles L. 3141 et L. 3141-18.

Mme BALSACK en conclut que l'article L. 3141 mentionne que le salarié peut prendre 24 jours de congé. Mme LOUIS explique que le salarié prend au minimum 12 jours et au maximum 24 jours.

Mme BALSACK ajoute que le salarié a droit à cinq semaines s'il doit se rendre loin. Elle demande toutefois ce qu'il adviendra si la pose de 24 jours par le salarié est refusée.

Mme LOUIS répond que si le fractionnement est à l'initiative de l'employeur, il y a effectivement du fractionnement.

Mme BALSACK voudrait que ce soit noté dans le document.

M. POTET demande si le fractionnement à l'initiative de l'employeur signifie impossibilité de poser quatre semaines consécutives à cause d'une nécessité de service et que le salarié n'a pas de remplaçant ou à cause d'une période inconvenable pour l'employeur.

M. ROBIS souligne que le texte lu par Mme LOUIS ne stipule pas que l'employeur ait à accepter ou à refuser la prise de congé.

M. CLEMENT demande à M. ROBIS à quoi serviraient, dans ce cas, les critères d'ordre.

M. ROBIS s'explique : si le collaborateur pose 12 jours un mois et 12 jours un autre mois, il aura droit à ses jours de fractionnement.

La direction et les élus réfutent ces explications.

M. CLEMENT rappelle que ce point est dans le cadre d'une information en vue d'une consultation.

Mme BALSACK souligne qu'il est nécessaire de modifier le texte en précisant que si le fractionnement est à l'initiative de l'employeur pour des nécessités de service, le salarié aura droit à son fractionnement. Telle est la loi.

M. CLEMENT acquiesce.

Mme LOUIS reprend le dernier paragraphe de la *slide* de la période de référence et explique que si l'employeur empêche le salarié d'aller jusqu'au bout de ces quatre semaines avant le 31 octobre, de droit, le salarié a son fractionnement.

Mme CABRE fait état d'un cas où un salarié souhaite poser ses quatre semaines au mois d'août et que l'employeur refuse. Ce dernier offre à la place trois semaines au mois d'août et une au début du mois de septembre, pour que son collègue puisse aussi partir en congé. Elle demande ce qui sera entrepris si le salarié refuse l'offre, en sachant que l'employeur a refusé les quatre semaines.

Mme LOUIS explique que l'employeur n'a pas empêché le salarié de prendre quatre semaines à l'intérieur de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Mme BALSACK ajoute que l'employeur a empêché la prise des quatre semaines en continu. Le salarié doit logiquement avoir son fractionnement.

Mme LOUIS réfute, l'obligation du continu n'est que sur 12 jours.

M. VARLET se base sur le PV de l'année dernière et indique qu'il s'agit de quatre semaines en continu.

Mme LOUIS rétorque que les *slides* débattues précédemment évoquent la prise de deux semaines en continu.

Mme CABRE explique que le salarié a le droit de prendre quatre semaines en continu. Si CONFORAMA refuse, les jours seront fractionnés.

M. CLEMENT reprend l'exemple de Mme CABRE : si elle et sa collègue posent en même temps quatre semaines, l'une d'elle va être refusée parce que l'entreprise doit prendre en compte les critères d'ordre. Le sujet est donc la perte des critères d'ordre du salarié.

Selon Mme CABRE, le sujet concerne le fractionnement des quatre semaines consécutives.

M. CLEMENT explique que la direction décalera donc les quatre semaines consécutives du salarié en juillet.

Mme BALSACK souligne que sans accord du salarié, l'employeur ne peut pas imposer des congés, sauf la 5<sup>ème</sup> semaine.

M. CLEMENT observe que les congés d'été rencontrent, à chaque fois, des soucis.

Pour Mme BALSACK, la raison en est que les jours de fractionnement restent toujours assez vagues.

Mme CABRE reproche à M. CLEMENT le fait de ne pas vouloir comprendre. Elle met en avant notamment la parution d'un article traitant CONFORAMA de pire employeur.

M. CLEMENT propose aux élus, dans ce cas, de chercher une autre entreprise.

M. POTET revient à la *slide* de la période de référence, notamment à l'article 28c de l'accord d'entreprise. Il souligne que cet article ne mentionne nulle part que le salarié doit expressément renoncer à ses jours de fractionnement.

Mme BALSACK propose d'enlever cet article et de noter à la place que l'employeur peut demander au salarié de renoncer à son congé de fractionnement, si le fractionnement vient du salarié.

M. POTET procède à la lecture de l'article 28c :

- « la période normale des congés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Sous réserve des nécessités de service, le personnel qui en fera la demande pourra avoir tout ou partie de son congé payé en dehors de cette période. Toutefois, tous les congés payés dûs au titre d'une année de référence devront être pris avant le 31 mai de l'année suivante. »

Mme LOUIS précise que le passage de l'article apparaît en gras dans la *slide*. Elle propose de la décaler pour en faciliter la compréhension.

Mme BALSACK souligne que la condition expresse n'est marquée nulle part dans le Code du travail.

M. CLEMENT accepte d'enlever le mot « expresse »

Mme LOUIS explique que le but de la direction est de donner une information aux élus en vue d'une consultation.

M. DUMONT revient au document du service public présenté par Mme LOUIS et précise que le service public est différent du service privé.

Mme LOUIS explique que le service public est accessible à tous. Les règles du service public sont applicables à tous, parce qu'elles sont issues du Code du travail. Elle recommande aux élus de consulter le service public en cas de doute par rapport à un sujet donné.

Par rapport aux modalités de pose des congés, Mme LOUIS explique que l'entreprise a repris un calendrier le plus proche possible de celui de l'année précédente.

Mme BALSACK trouve que les salariés ayant eu le feu vert de leur manager ne devraient pas attendre fin avril pour poser leurs vacances.

Mme LOUIS explique que cela nécessite la consultation au préalable du CSE.

Mme BALSACK rappelle que ce sujet a été déjà débattu l'année dernière. Elle prend en exemple la pose de congés de l'équipe de M. BIET qui se déroule sans problème. Si M. BIET et le directeur du magasin trouvent que le *planning* des congés passe, les salariés ne devraient pas attendre le 24 avril pour les poser.

Mme LOUIS reconnaît qu'il s'agit d'une bonne intelligence, mais rappelle toutefois que dans le respect juridique de l'instance, les congés sont officialisés dans GTA une fois que les élus ont été consultés. Si toutefois sur le papier, tout est bien orchestré, le directeur de magasin ou le responsable de service peut d'ores et déjà rassurer le salarié verbalement concernant leur réservation. Le respect de la consultation doit, pour autant, être préservé dans le système.

Mme BALSACK précise que tel n'était pas son propos. Pour le salarié, cela peut être un frein à la réservation et un stress supplémentaire. Effectivement le faire dans la bonne intelligence en donnant un accord verbal sans attendre la date du 24 avril.

Mme LOUIS souligne que même si ce n'est que sur le principe et non sur papier, il est nécessaire de valider la situation de toute l'équipe pour éviter d'avoir un changement de dernière minute.

M. POTET suggère de ne pas attendre au dernier moment pour savoir si le budget d'été dédié au remplacement des salariés est suffisant. Ce problème de budget a été, à plusieurs reprises, la raison des congés repoussés, parce que les directeurs ignoraient précisément combien de salariés pouvaient être remplacés.

M. CLEMENT répond que les directeurs de magasin ont ce budget. Il précise tout de même que les deux années précédentes, l'entreprise a été obligée de revoir le budget à la baisse magasin par magasin du fait des difficultés rencontrées par rapport au plan social. Les directeurs de magasin ont déjà cette année leur budget d'été, mais l'impact budgétaire est déjà effectif sur les mois de juillet et août.

M. BIGOTTE confirme.

M. CLEMENT rappelle qu'il a été demandé aux directeurs de magasin de piloter les effectifs au global et de ne pas regarder les budgets service par service. Cela permet de rester cohérent.

*Suspension de séance de 17 h 18 à 17 h 27.*

### **Point 5 : Fin de procédure de désignation des représentants de proximité**

Avant que le secrétaire ne liste les personnes désignées par les élus, Mme LOUIS suggère de vérifier la liste des candidatures.

M. POTET énumère les candidats :

- Arras : Caroline MARCHAND ;
- Béthune : Cédric WATTIAUX ;
- Cambrai : Nicolas PREVOST et Raphaël CANTA ;
- Douai : David BOSSEMAN ;
- Englos : Jean-Louis ROBIS et Thierry STEVENS ;
- Lens : Jean-Alexandre BOCQUILLON ;
- Saint-Omer : Patrick VARLET et Isabelle LELEU ;
- Seclin : Olivier LONCKE ;
- Valenciennes : François Xavier LELONG et Didier WAROQUET.

La direction et les élus s'accordent à dire qu'une carence de candidatures se présente aux magasins de Boulogne et de Dunkerque.

A la question de M. ROBIS, Mme LOUIS répond qu'étant fermée, aucune candidature ne peut plus être acceptée pour représenter ces magasins.

M. CLEMENT ajoute qu'un représentant de proximité qui quitte ses fonctions ou l'entreprise ne sera pas remplacé. Ce que réfutent les élus en appuyant leurs propos par l'article 12.2 concernant les représentants de proximité.

Mme LOUIS conclut donc que le remplacement ne concernera que le magasin ayant perdu son représentant.

M. POTET rapporte que les membres du CSE ont procédé à l'élection durant la réunion préparatoire et la suspension de séance.

Sont nommés représentants de proximité :

- Arras : Caroline MARCHAND ;
- Béthune : Cédric WATTIAUX ;
- Cambrai : Raphaël CANTA ;
- Douai : David BOSSEMAN ;
- Englos : Jean-Louis ROBIS ;

- Lens : Jean-Alexandre BOCQUILLON ;
- Saint-Omer : Patrick VARLET ;
- Seclin : Olivier LONCKE ;
- Valenciennes : François Xavier LELONG.

---

#### AVIS DU CSE

##### désignation des représentants de proximité

12 élus en capacité de voter

Arras : 12 favorable(s)

Béthune : 12 favorable(s)

Cambrai : 11 favorable(s), 1 abstention(s)

Douai : 12 favorable(s)

Englos : 12 favorable(s)

Lens : 12 favorable(s)

Saint-Omer : 11 favorable(s), 1 abstention(s)

Seclin : 12 favorable(s)

Valenciennes : 12 favorable(s)

---

M. POTET demande si la synthèse de la réunion informera les directeurs des collaborateurs élus.

Mme LOUIS acquiesce. Les directeurs n'ayant pas de représentants n'auront pas de réunion à préparer. Ceux qui ont, par contre, une réunion à tenir au mois de février doivent être prévenus.

La direction et les élus conviennent que le mandat des représentants de proximité élus prendra effet dès le lendemain.

M. CLEMENT demande à ce que les dates des réunions avec les représentants de proximité soient fixées pour une meilleure organisation. Il a déjà, entre-temps, demandé une réunion d'information de la part de la RRH vers les directeurs de magasin.

M. ROBIS demande s'il est possible de convier des personnes externes à l'enseigne (la CARSAT, la médecine du travail et la DIRECCTE) pour assister aux réunions.

Mme LOUIS répond par la négative. Les représentants de proximité sont les équivalents des anciens DP, il s'agit de relais du CSE et de la CSSCT donc il n'y a pas d'invités extérieurs.

#### **Point 6 : Information sur l'article 10 des accords de fonctionnement du CSE E**

##### **- Formation des membres des Comités Sociaux et Economiques d'Établissement**

M. CLEMENT explique qu'avec le passage du CE au CSE E, en sachant que ce sont des institutions différentes et s'agissant d'une première élection des élus, il a été décidé que la formation sera prise en charge par l'entreprise, en vertu de l'accord d'entreprise.

Mme BALSACK explique qu'il ne s'agit pas d'un cadeau de la part de l'employeur mais de la loi. Elle soutient ses propos par la lecture de l'article L. 2315-63. L'amalgame a pu exister par rapport au fait que les anciens élus du CE avaient bénéficié de stage de formation, mais l'instance part dorénavant sur de nouveaux textes et sur de nouvelles lois concernant les comités sociaux et économiques d'établissement.

M. CLEMENT reconnaît avoir pu faire l'amalgame et le rectifie de suite.

Mme BALSACK informe qu'elle et M. VARLET établiront une note de frais *via* Concur. Elle prévoit de se renseigner auprès du service compétent pour savoir si le numéro de référent doit être celui du CSE ou du service de formation pour le kilométrage et le *parking*.

M. CLEMENT acquiesce et souhaite que l'information lui soit remontée.

Mme BALSACK demande à avoir une réponse lors de la prochaine réunion à la question concernant les frais occasionnés par les élus et qui ont été reçus par la DIRECCTE de Douai pour le PSE. Elle suggère à Mme LOUIS de relancer la question au siège.

La seconde question de Mme BALSACK est dédiée au service compétent, à savoir le montant de la DADS pour le CSE Nord-Pas-de-Calais de l'année précédente. Il s'agit de connaître le total du budget des œuvres sociales et du budget de fonctionnement versé et déclaré à l'URSSAF. Étant donné que les questions sont posées à l'avance, les élus espèrent avoir des réponses à la prochaine réunion.

*Fin de la réunion à 17 h 45.*

**Fait à Seclin, le 29.01.2021.**

**Richard POTET**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Potet', written over a horizontal line.

**Secrétaire du CSE**