

Procès-verbal de la Réunion du Comité Social et Économique

Séance extraordinaire du 4 mars 2026

Représentants Direction		Présent	Absent
Mme LOTH	Présidente	X	
M. DAMERGI	Juriste en droit social	X	

	Titulaires	Présent	Absent
CAT	Mme IVAVA	X	
	M. TRAORE		X
CFE-CGC	M. TOURTE		X
	M. DELAYGUE	X	
CGT	M. AURORE	X	
	Mme BERTAUD	X	
	M. BETTAHAR	X	
	Mme KURAK	X	
	M. BOUMEDIENE	X	
FO	M. DIAWARA	X	
SLICA	M. ROSSELOT	X	
	Mme DIALLO	X	
	Mme BASTIDE	X	
	M. ZEGHOUDI	X	
	Mme LAVILLE	X	
	M. SRI SATTYA (Secrétaire du CSE)		X
	M. SAUPE		X
SNAA-UNSA	M. YATTABARE	X	
	M. MOHAMAD	X	
	M. BALACHANDAR	X	
Sans étiquette	Mme DAQUIN	X	

	Suppléants	Présent	En remplacement de
CAT	Mme BARTEL	X	M. TRAORE
CFE-CGC	Mme GALY	X	M. TOURTE
SLICA	M. SAINTEN	X	M. SRI SATTYA
SNAA-UNSA	Mme N'DIAYE	X	M. SAUPE

	Représentants syndicaux	Présent	Absent
CAT	Mme BATHOSSI	X	
CGT	M. HELVERT	X	
CFE-CGC	M. THOMAS		X
FO	M. SGRO	X	
SLICA	M. NAGAYEN		X
SNAA-UNSA	M. ESPINET	X	

Invitées		Présente	Absente
Mme DAMIS PETIT TON		X	
Mme GOUMIDI		X	
Mme BAH	Juriste en droit social	X	
Mme LEGERNARD	Assistante RH	X	

ORDRE DU JOUR

- | | |
|--|-----------|
| 1) Information et consultation sur le projet de licenciement pour faute grave de Madame Violyne DAMIS PETIT TON, représentante de proximité | 3 |
| 2) Information et consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée de Madame Nora GOUMIDI, membre suppléant du CSE Servair Paris et de la commission santé, sécurité et conditions de travail | 9 |
| <i>Annexe – déclaration de Madame Damis Petit Ton lue en séance</i> | 11 |
-

La séance est ouverte à 14h10, sous la présidence de Mme. LOTH.

Mme LOTH : En l'absence de Monsieur SRI SATTYA, Je propose que Monsieur SAINTEN soit désigné secrétaire de séance.

Les élus en conviennent.

M. SAINTEN est désigné secrétaire de séance.

Mme LOTH : Acceptez-vous en séance la présence de Grace LEGERNARD, qui souhaite assister à la réunion du CSE ?

Les élus acceptent.

M. ESPINET (RS UNSA) : Suite à la demande d'expertise, nous aimerions connaître le coût de cette expertise et qui la finance.

M. DAMERGI : De quelle expertise parlez-vous ?

M. ESPINET (RS UNSA) : Je parle de la motion qui a été déposée au nom du CSE sur les relations entre la Direction et les partenaires sociaux et sur les relations stratégiques et économiques.

M. DAMERGI : Lors de la restitution de l'expertise en CSEC vous pourrez poser toutes les questions.

Mme LOTH : Cette expertise a été saisie au niveau de Servair SA, au niveau du siège et non au nom de Servair Paris.

M. ESPINET (RS UNSA) : Cette expertise a été mise au vote dans 2 instances : le CSE et le CSEC. Je voudrais savoir combien cela va-t-il coûter au CSE.

Mme LOTH : Cela ne coûtera rien au CSE. Cette expertise est demandée par le CSEC et la restitution se fera à ce niveau.

M. YATTABARE (UNSA) : Une salariée qui a été arrêtée à plusieurs reprises a eu un rendez-vous en visio avec le médecin du travail et celui-ci l'a menacée.

Mme N'DIAYE (UNSA) : Cette salariée a expliqué qu'elle était arrêtée souvent, car elle a des règles douloureuses et mal à l'épaule. Le médecin lui a répondu qu'elle n'avait plus le droit de s'arrêter jusqu'à fin mars. Le médecin a-t-il le droit de menacer ?

Mme LOTH : Il s'agit de cas particuliers. Nous en parlerons après. Ce n'est pas le sujet.

1) Information et consultation sur le projet de licenciement pour faute grave de Madame Violyne DAMIS PETIT TON, représentante de proximité

Madame BAH donne lecture de la note d'information relative à ce point.

M. SGRO (RS FO) : Mme DAMIS PETIT TON a préparé une déclaration que nous souhaitons annexer au procès-verbal.

La déclaration est distribuée en séance. Elle est annexée en fin de procès-verbal.

Mme BAH : Je vous donne la déclaration de Mme DAMIS PETIT TON qui vous donne sa version des faits.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : Vous pouvez dire ce que vous voulez, mais devant une telle situation catastrophique et je vois la dame en pleurs, ce n'est pas avec ce courrier qu'on peut apporter une aide à cette dame. Je n'aurais pas écrit le courrier de cette façon.

M. BOUMEDIENE (CGT) : La dame est là pour s'expliquer. Chacun peut lui apporter des solutions, il y a aussi des arguments juridiques à faire valoir.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : Quand on est devant une situation aussi tendue et que la salariée demande la clémence de la direction, nous, en tant qu'élus...

M. BOUMEDIENE (CGT) : Ce n'est pas ce que j'ai compris de tes propos, tu as dit qu'elle n'aurait pas dû écrire ce courrier.

Mme KURAK (CGT) : Pourquoi la situation n'a pas été réglée lors de l'entretien ?

M. SGRO (RS FO) : Parce que la direction n'a rien voulu entendre.

M. AURORE (CGT) : Mme DAMIS PETIT TON indique « *la direction ne m'a pas laissé le choix de m'expliquer* ». Pourquoi ?

Mme BAH : J'ai reçu en entretien Mme DAMIS PETIT TON, accompagnée de Monsieur SGRO et j'étais accompagnée par Monsieur DEFLANDRE, le responsable hiérarchique de Mme DAMIS PETIT TON. Sur le fait que nous n'avons pas laissé s'exprimer Mme DAMIS PETIT TON, cela est faux ; nous vous avons laissé vous exprimer.

Mme KURAK (CGT) : Mais en conseil de discipline ?

Mme BAH : Nous n'en sommes pas encore là dans la procédure. À l'issue de ce CSE, nous allons envoyer un courrier à Madame DAMIS PETIT TON dans lequel nous lui demanderons, si elle le souhaitez, que le conseil de discipline ait lieu. Nous n'en sommes pas encore à cette étape, mais cela va se faire.

M. DIAWARA (FO) : Était-elle au courant qu'il y allait y avoir cette étape après le CSE ?

Mme BAH : Je l'ignore. En tout cas, nous respectons la procédure.

M. DIAWARA (FO) : Maintenant, elle est informée que ce conseil de discipline pourra avoir lieu, si vous le souhaitez, Mme DAMIS PETIT TON.

M. AURORE (CGT) : Vu sa situation de chute libre dans sa vie, elle n'a pas fait les bons choix. Elle prend quelque chose à manger.

Mme LOTH : Non, il y a du champagne et du vin blanc.

M. AURORE (CGT) : Dans sa situation, elle a fait les mauvais choix, mais cela peut se comprendre. On fait souvent de mauvais choix en situations difficiles. Et dans une situation de séparation, on peut aussi choisir l'alcool. Je peux comprendre que les choix n'ont pas été les bons de sa part, mais cela mérite clémence.

M. ESPINET (RS UNSA) : Mon attention a été attirée par le point 3 du courrier de la salariée « *inégalité de traitement et pratiques de l'entreprise* ». Il a été marqué que dans des situations analogues, les mesures prises n'avaient pas été aussi extrêmes. Y a-t-il des situations récentes analogues ? Il serait intéressant de savoir. Mais cette question peut aussi s'adresser à la direction.

Mme LOTH : Non, nous avons la même question. Pouvez-vous donner de plus amples explications.

M. SGRO (RS FO) : Historiquement, il y a eu de nombreuses personnes qui ont pris des produits.

Mme LOTH : En quelle année ?

M. SGRO (RS FO) : Nous savons tous qu'il y a eu 2 poids 2 mesures sur les vols. Il y a même eu des cadres supérieurs qui ont volé de l'alcool et qui sont restés longtemps. Si vous voulez des exemples, nous pouvons les retrouver.

Mme LOTH : Je ne vais pas refaire l'historique de Servair. Depuis que je suis là, chaque fois que quelqu'un a été pris avec de l'alcool, il a été licencié. Je ne licencie en revanche pas quelqu'un qui sort avec un petit produit alimentaire.

M. ESPINET (RS UNSA) : S'agissant du caractère de dénonciation, il serait important de savoir si elle a été faite au moment où on a vu la personne prendre les produits, auquel cas il aurait été opportun de lui préciser qu'il est interdit de prendre les produits et qu'il valait mieux les reposer.

Mme LOTH : C'est Mme DAMIS PETIT TON qui évoque la dénonciation, je n'en suis pas informée.

M. SGRO (RS FO) : C'est l'agent du PIF qui lui a dit qu'elle avait été balancée.

M. DAMERGI : Quand bien même, quel est l'intérêt d'évoquer la prétendue dénonciation ?

M. SGRO (RS FO) : Qui nous dit que ce n'est pas sur demande de la direction ?

M. DAMERGI : Ce n'est pas la direction qui a mis les produits dans son sac. Si les gens ont envie de dénoncer, ils dénonceront, chacun fait ce qu'il veut même si vous estimez que ce n'est pas moral. Il n'en demeure pas moins que Mme DAMIS PETIT TON a été surprise avec les produits dans son sac.

Mme BAH : Et qu'elle ne le nie pas.

Mme KURAK (CGT) : La CGT est contre les licenciements, a fortiori contre les élus. Par ailleurs, la situation personnelle de la dame permet de penser qu'elle réfléchissait mal ; il aurait été possible de lui donner un avertissement. Qu'est-ce qui justifie un licenciement ?

Mme BAH : La gravité.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : J'ai eu à défendre de nombreuses personnes dans ce contexte avant Mme Loth et une fois depuis son arrivée. Chaque fois, nous demandons de la clémence. Nous sommes peut-être aujourd'hui devant des faits plus graves. Cela étant, Mme DAMIS PETIT TON subit une situation personnelle compliquée, avec un divorce et une vie actuelle sans domicile, fait que souvent, on tombe dans l'alcool. Nous avons compris que les circonstances étaient particulières.

Mme LOTH : Elle ne nous a pas dit qu'elle consommait de l'alcool.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : Quand on n'est pas dans ce cas, on ne se rend pas compte. C'est une dame totalement dévastée et pour avoir vu des expulsions de personnes sans papier, je suis encore plus

attachée à cette situation et je vous demande la clémence. Si les élus rendent un avis négatif, de grâce, donnez une deuxième chance. Ce n'est pas facile quand on a une carte de séjour qui arrive à expiration et qu'on n'a pas de travail, on ne peut pas renouveler la carte et cela signifie une reconduite directe à la frontière. Au Nigéria, j'ai vu un jour une étudiante arrivée avec son sac à dos.

Mme N'DIAYE (UNSA) : Le débat n'est pas là ; il y a pire que ça, certains dorment dans leur voiture. La dame doit s'excuser, c'est tout ce qui compte.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : Les circonstances de sa situation particulière l'ont conduite à l'alcool et c'est la première fois.

Mme LOTH : On ne sait pas.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : Nous lui demandons quoi qu'il en soit pour lui donner une 2^e chance et nous nous engageons à refaire le travail de sensibilisation sur l'interdiction de prendre les biens de Servair ou des compagnies. Mme LOTH, c'est vous qui décidez, vous pouvez arrêter cette procédure.

Mme BASTIDE (SLICA) : Si elle le décide, il faudra que ce soit le cas pour tous les salariés.

Mme BATHOSSI (RS CAT) : Nous espérons qu'il n'y aura pas de suivant. Il y a un règlement intérieur.

M. BETTAHAR (CGT) : Cette dame est dans la merde ! Utilisons des mots crus pour faire réagir. Elle est peut-être en situation irrégulière et sera expulsée si elle n'a pas de travail. Elle a des enfants en bas âge et est en instance de divorce. Elle est sans domicile fixe. Si j'avais été la direction, j'aurais été clément et humain. Ici, c'est la guillotine !

Mme N'DIAYE (UNSA) : Pour moi c'est le problème de la délation. Si on accepte la délation, nous allons tous nous dénoncer. Pourquoi dénoncer cette personne ? Pourquoi elle ?

Mme BAH : Ce n'est pas le sujet. C'est l'acte qui pose problème.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Je reviens sur du juridique. Déjà la définition de la faute grave : la Cour de cassation indique que la faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Une autre faute aurait pu lui être attribuée. Une faute simple pourrait-elle lui être attribuée ?

M. DAMERGI : Cela aboutit tout de même à un projet de licenciement.

M. BOUMEDIENE (CGT) : C'est l'inspection qui tranche.

M. DAMERGI : Elle n'apprécie pas le caractère de gravité du licenciement. Ce que l'inspection du travail apprécie est de savoir s'il y a suffisamment d'éléments pour justifier un licenciement ou non.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Quels sont les éléments ?

M. DAMERGI : La spoliation de biens appartenant à l'entreprise et/ou à nos compagnies clientes.

M. DIAWARA (FO) : C'était des produits destinés à la benne !

Mme BAH : Peu importe qu'ils soient destinés à la benne ou pas.

M. DAMERGI : Nous jetons des milliers de produits tous les jours à la benne, si tout le monde se mettait à en prendre, cela deviendrait ingérable.

Mme LOTH : Je tiens à souligner que les 2 bouteilles d'alcool n'étaient pas destinées à la benne. Cela est faux.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Sur les faits reprochés à Mme DAMIS PETIT TON, cela concerne des denrées alimentaires.

Mme BAH : L'alcool n'est pas considéré comme une denrée alimentaire.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Aucun dysfonctionnement dans l'entreprise n'a été démontré.

M. DAMERGI : Ce n'est pas un critère de la faute grave.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Aucun comportement violent, frauduleux ou de récidive n'a été constaté. Il n'a donc pas été démontré que le maintien dans l'emploi de la salariée aurait été impossible. Les conditions essentielles de la faute grave ne sont donc pas caractérisées.

M. DAMERGI : Je comprends qu'il aurait fallu mettre la salariée à pied à titre conservatoire ?

M. BOUMEDIENE (CGT) : La jurisprudence est constante et impose des contrôles de la proportionnalité sur la faute grave. Et je pense que ça n'a pas été fait.

Mme BAH : Nous ne sommes pas d'accord avec votre raisonnement sur la caractérisation de la faute grave. Il y a plusieurs définitions de la faute grave. Vous nous dites qu'on ne montre pas en quoi la salariée a commis une faute grave, car on ne l'a pas mise à pied à titre conservatoire. Vous nous reprochez aussi de ne pas tenir compte de la situation critique de la dame. Imaginez-vous si nous l'avions mise à pied à titre conservatoire pendant plusieurs mois le temps de la finalisation de la procédure, car cela aurait impliqué une suspension de salaire. Nous avons pris en compte cet élément afin de ne pas aggraver la situation personnelle de la salariée.

Par ailleurs, aujourd'hui, Madame DAMIS PETIT TON est salariée protégée. Le temps de dérouler la procédure, nous avons tenu à la maintenir à son poste et c'est un point à saluer. Malgré le caractère inadmissible de la faute commise, nous l'avons conservée à son poste.

M. BOUMEDIENE (CGT) : La sanction disciplinaire doit être proportionnée par rapport à la faute. Or, elle est, à mon avis, disproportionnée. Elle n'a aucune remarque disciplinaire, c'est un fait isolé, il n'y a pas d'antécédent. Et la valeur des produits est négligeable.

Mme BAH : La spoliation est interdite par principe. Par ailleurs, nous recevons beaucoup d'alertes de la part des élus qui nous demandent ce qui est mis en place s'agissant des problématiques liées à l'alcoolémie et de la spoliation d'alcool. Quand on décide de sensibiliser les salariés sur le sujet, vous devez considérer que cela est positif.

M. DAMERGI : Plusieurs fois, il nous a été reproché de ne rien faire sur les questions d'alcoolisme, qui est un vrai sujet. On ne peut pas faire ça et être mécontent qu'on ne laisse pas voler de l'alcool.

Mme KURAK (CGT) : Il ne faut pas sanctionner aussi sévèrement une première fois. On est d'accord qu'elle n'avait pas à voler, mais convoquez, sanctionnez par un rappel à l'ordre, et, si ça persiste, on licencie.

M. DAMERGI : Nous le faisons : certains salariés ont déjà été convoqués pour spoliation et n'ont pas été licenciés. Mais nous traitons pas de la même façon un vol de cacahuètes et un vol de l'alcool.

M. HELVERT (RS CGT) : L'étiquette syndicale du salarié joue beaucoup.

M. DAMERGI : Ce que vous énoncez est parfaitement faux. L'étiquette syndicale de la salariée n'a, à aucun moment, été prise en compte pour l'appréciation de la situation.

Mme BERTAUD (CGT) : Il n'y a pas d'étapes intermédiaires, ici, c'est la guillotine. C'est fort.

M. BOUMEDIENE (CGT) : S'agissant de la situation personnelle de Mme DAMIS PETIT TON, elle élève un enfant seule et la qualification de la faute grave la priverait du préavis et de l'indemnité de licenciement. L'inspection du travail peut tenir compte du caractère disproportionné des conséquences d'une telle sanction. Cela peut être dramatique.

M. ESPINET (RS UNSA) : Je peux comprendre le choix de l'entreprise face aux vols. Vous avez une entreprise à gérer. Mais la question que je me pose est de savoir, si je prends de l'alcool et que je le consomme sur place ou si je prends de l'alcool et que je sors avec, est-ce que c'est du vol ? Je vous pose la question suivante : je sors avec de l'alcool et je suis dépendant de cette substance, que fait l'entreprise dans cette situation ? On peut effectivement avoir des mesures pour éviter la récidive avec d'autres salariés et être sévère dans la sanction. Est-ce que le fait de partir sur un licenciement est une sanction sévère ou pas ? Je précise qu'il a été abordé à plusieurs reprises le fait que c'est son premier acte. Soit c'est son premier acte et on peut envisager une sanction simple, comme une mise à pied. Soit l'entreprise dispose d'éléments que nous n'avons pas, car j'ai vu certains regards, vous avez une suspicion et vous êtes en faute, car il n'y a pas eu de droit d'alerte. Une personne paraît sur dénonciation et nous aimerions savoir à quel niveau apparaît cette dénonciation. On doit avertir le salarié. Si c'est un responsable ou un manager, il aurait dû alerter le salarié et ne pas alerter plutôt le poste de sécurité. En tout cas, vu ce qu'on sait de cette histoire, je pense que des jours de mise à pied auraient été suffisants.

M. BALACHANDAR (UNSA) : Ce que je vais dire est humain. Elle a de gros soucis avec sa situation personnelle. Cela fait 3 ans que Mme DAMIS PETIT TON travaille pour Servair. Est-ce la première fois qu'elle est convoquée pour sanction disciplinaire ?

Mme BAH : On l'a rappelé dans la note.

M. BALACHANDAR (UNSA) : Je suis inquiet sur ce que va devenir cette dame si elle est licenciée.

Mme LOTH : Il fallait réfléchir avant.

M. BALACHANDAR (UNSA) : Le règlement intérieur indique-t-il bien que c'est une faute grave ? C'est la première fois que ça arrive et nous sommes tous des humains. Il faut essayer de la protéger pour ne pas qu'elle soit seule à l'extérieur. Vous avez divers niveaux de sanction à votre disposition. Par ailleurs, il est injuste qu'elle ait été dénoncée, surtout qu'elle n'a pas pris grand-chose. On parle de purée.

M. DAMERGI : Nous ne pouvons donner suite à la demande de donner toujours une chance au salarié, quelle que soit la faute commise. Ce n'est pas un bon message renvoyé.

M. DIAWARA (FO) : Je ne suis pas d'accord, cela ne va pas conduire tout le monde à voler.

M. HELVERT (RS CGT) : Quand un cadre est condamné au tribunal, cela constitue une faute grave. Et pourtant, plusieurs cadres condamnés sont toujours en poste. Alors même que le tribunal a coûté plus cher que de la purée et 2 bouteilles d'alcool.

M. DAMERGI : Nous ne traitons pas les spoliations selon la récidive ou non, mais nous prenons en compte différents critères, et notamment, le type de bien spolié. Il est vrai que certains salariés ont été surpris en état de spoliation il y a peu et nous ne les avons pas licenciés, parce qu'il ne s'agissait pas d'alcool.

M. HELVERT (RS CGT) : Retirer de l'argent à un salarié sans passer par les tribunaux constitue une faute grave.

Mme N'DIAYE (UNSA) : Le jour où elle a été attrapée, elle l'a été avec d'autres personnes, non ?

Mme BAH : Selon nos informations, elles sont 3 à avoir été contrôlées, mais nous n'avons rien retrouvé sur les 2 autres.

M. SGRO (RS FO) : Ce n'est pas ce qui s'est passé : elle a été visée précisément, et le contrôleur lui a même dit qu'elle avait été balancée. Si vous n'êtes pas sûrs de vous, regardez les vidéos.

Mme BAH : Ce n'est pas le sujet. Elles étaient 3 et ont toutes les 3 été contrôlées.

M. DAMERGI : J'aimerais répondre sur la partie 6 « salarié protégé » : « *En ma qualité de représentant du personnel, mon licenciement priverait mes collègues du service de leur représentant.* » Je rappelle que si Mme DAMIS PETIT TON était licenciée, un nouveau représentant serait désigné. « *Ce projet de sanction ultime ressemble davantage à une volonté d'écarte un représentant du personnel qu'à une volonté de privilégier les intérêts de l'entreprise.* » Je trouve que cette accusation est limite, car, encore à une fois, si Mme DAMIS PETIT TON était licenciée, cette dernière serait remplacée.

Le projet de licenciement de Madame Violyne DAMIS PETIT TON est soumis à l'approbation des 21 votants. Le vote se tient à bulletin secret et recueille :

- Contre : 17
- Pour : 2
- Abstentions : 2

Il est rejeté à la majorité des votants.

Mme KURAK (CGT) : La CGT demande aussi que les cadres et les juristes, même au siège, qui sont condamnés au tribunal soient aussi licenciés pour faute grave.

Mme LOTH : Cela n'a rien à voir.

Mme DAMIS PETIT TON quitte la séance.

2) Information et consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée de Madame Nora GOUMIDI, membre suppléant du CSE Servair Paris et de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Mme KURAK (CGT) : Madame GOUMIDI a-t-elle été conviée ?

Mme BAH : Oui, elle arrive.

Madame GOUMIDI rejoint la séance.

Madame BAH donne lecture de la note d'information.

Mme GOUMIDI : Ces 25 années sont passées très vite à Servair. On se connaît depuis tant d'années qu'on a l'impression de former une famille et j'en garderai un bon souvenir. Je commence à avoir un certain âge et je laisse la place aux jeunes.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Bonne continuation.

M. DAMERGI : Nous passons au vote, à bulletin secret.

Mme KURAK (CGT) : Madame GOUMIDI sera-t-elle remplacée à la CSSCT ?

M. DAMERGI : Oui, une désignation interviendra à l'issue de sa sortie des effectifs. En revanche, nous ne procéderons pas à un remplacement parmi les suppléants CSE.

Mme BATHOSI (RS CAT) : Il conviendra aussi de la remplacer à la boutique du CSE.

M. DAMERGI : J'en profite pour vous indiquer que nous allons procéder, à l'issue de ce CSE, au tirage au sort pour l'attribution des locaux syndicaux dans les Algeco. La visite se tiendra le 11 mars et non le 13 comme initialement prévu.

M. BALACHANDAR (UNSA) : Pour avoir travaillé avec elle, j'affirme que Madame GOUMIDI a été une très bonne combattante au niveau des représentants des salariés.

Le projet de rupture conventionnelle de Madame Nora GOUMIDI est soumis à l'approbation des 21 votants. Le vote se tient à bulletin secret et recueille :

- Pour : 12
- Contre : 4
- Abstention : 5

Il est approuvé à la majorité des votants.

*La séance est levée à **16h07**.*

Annexe – déclaration de Madame Damis Petit Ton lue en séance

Mme DAMIS PETIT TON Violyne
31 Bis Avenue du Buisson Aumay 93290
Tremblay-En-France.

Lettre aux membres du CSE

Aux Membres du CSE SERVIR PARIS
15, rue des vignes
95707 Tremblay-en-France

1) LES FAITS ET REGRETS

Le 03/02/2026 à la sortie du travail vers 01h00, j'ai été interpellée au PIF et contrôlée, à l'issue de ce contrôle, il a été constaté sur moi les produits mentionnés sur le projet de licenciement.

Je tiens à préciser d'emblée que ces produits étaient expressément destinés à la destruction (mise au rebut).

Mon intention n'était nullement de porter préjudice à l'entreprise, je tiens à exprimer mes **sincères regrets** concernant cet acte.

Bien que les produits concernés étaient prévus pour la destruction, je reconnais que je n'aurais pas dû les emporter.

J'ai conscience que tout prélèvement, quelle qu'en soit la nature ou la destination finale, doit faire l'objet d'une autorisation de sortie préalable. Ce geste, que je regrette profondément, a été dicté par une volonté irréfléchie et ne reflète en rien mon attachement habituel au respect des procédures de l'entreprise.

2) SIGNALEMENT ET CLIMAT SOCIAL

Je souligne, que lors de ce contrôle, il m'a été dit que celui-ci a été fait suite à une dénonciation.

3) INEGALITE DE TRAITEMENT ET PRATIQUE DE L'ENTREPRISE

Je tiens à souligner que pour des faits de nature identique à savoir la récupération de produits de catering destinés au rebut ou de faible valeur, et pour des situations analogues les mesures prises n'ont pas été aussi extrêmes.

Je crains donc que la sévérité actuelle ne soit pas en adéquation avec la politique sociale habituelle de l'entreprise, et je demande aux membres CSE de veiller au respect de cette équité.

L'engagement d'une procédure de licenciement à mon encontre pour ce motif précis marque une volonté de la direction de ne pas traiter les salariés sur le même plan d'égalité.

4) PROPORTIONALITE DE LA SANCTION ET JURISPRUDENCE

En tant que salariée avec près de 4 années d'ancienneté et n'ayant jamais fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire, j'estime que cette demande de licenciement de la part de la direction est totalement disproportionnée au regard des points suivants :

- **Absence de préjudice financier** : la marchandise étant destinée à la benne, l'entreprise ne subit aucune perte de stock commercialisable.
- **Jurisprudence constante** : La Cour de cassation (notamment l'arrêt n°09-41.223) considère que l'appropriation de produits destinés au rebut ne justifie pas un licenciement pour faute grave, d'autant plus pour un salarié sans antécédent.
- **Equité de traitement** : La récupération de produits de catering en fin de cycle est une pratique dont la tolérance a souvent été constatée par le passé. Une sévérité soudaine à mon égard serait discriminatoire.

5) CONSEQUENCES SOCIALES ET MORALES DISPROPORTIONNEES

Au-delà de l'aspect juridique, je tiens à alerter le CSE sur la violence particulière que représente ce projet de licenciement au regard de ma situation personnelle actuelle :

- **Précarité administrative** : Mon titre de séjour arrive prochainement à échéance. La perte de mon emploi, dans ce contexte de « faute grave » injustifiée, met directement en péril le renouvellement de mon droit au séjour et m'expose à une situation d'une extrême gravité, voir expulsion du pays.
- **Situation familiale** : Je traverse actuellement une procédure de divorce, situation déjà éprouvante sur le plan moral et financier, et depuis février

2025 mon mari a changé toutes les serrures de la maison et je suis sans domicile à la recherche d'un appartement.

L'accumulation de ces difficultés personnelles rend la volonté de rupture de mon contrat non seulement disproportionnée, mais humainement déloyale pour un fait qui, je le rappelle, n'a causé aucun préjudice financier à l'entreprise.

6) STATUT DE SALARIE PROTEGE

En ma qualité de membre au CSE, mon licenciement priverait les collègues de mon service de leur représentant. Ce projet de sanction ultime, ressemble davantage à une volonté d'écartier un représentant du personnel qu'à une nécessité de protéger les intérêts de l'entreprise.

7) CONCLUSION

La Direction ne m'a pas laissé le choix de pouvoir m'expliquer devant le conseil de discipline et je me retrouve devant vous et vous demande de prendre en compte ma situation personnelle que j'ai évoqué et je sollicite auprès de vous votre avis défavorable concernant ce projet de licenciement. Merci de votre compréhension

Fait à Tremblay en France le 03/03/2026

Mme DAMIS PETIT TON VIOLYNE.

