

DELEGATION DU PERSONNEL  
DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE)  
DU 27 JUIIN 2024

ASSISTENT À LA REUNION :

- M. Fabrice BARBE, Directeur Général, Président
- Mme Lorinda CARREIRAS, Directeur des Ressources Humaines,
- M. Dominique PETITJEAN, Secrétaire, titulaire 1<sup>er</sup> collègue,
- M. Raphaël HAZEMANN, 2<sup>ème</sup> Secrétaire adjoint, titulaire 2<sup>ème</sup> collègue,
- Mme Fanny LASSAUX, suppléante 2<sup>ème</sup> collègue,
- M. Yannick ROUYER, Trésorier, titulaire 2<sup>ème</sup> collègue,
- Mme Chantal LARCHER, Trésorier adjoint, titulaire 2<sup>ème</sup> collègue,
- M. Thierry PHILIPPE, titulaire 1<sup>er</sup> collègue,
- M. Jean-Luc YELITCHITCH, titulaire 2<sup>ème</sup> collègue,
- Mme Vicky CHANEL, titulaire 3<sup>ème</sup> collègue,

Sont excusés :

- Mme Dorothée DE LA PERSONNE, titulaire 2<sup>ème</sup> collègue (CFDT),
- M. Clément MONVOISIN, titulaire 3<sup>ème</sup> collègue (CFDT), délégué syndical C.F.D.T.

## A L'ORDRE DU JOUR

- **QUESTION 1 - CSE/DP**

Suivant les décisions de la cour de cassation du 13 septembre 2023, la question avait été posée de savoir comment VOSGELIS allait régulariser les droits à congés payés des salariés concernés par une période d'absence pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle.

En réponse (Délégation du personnel du CSE 23 novembre 2023), la direction générale se retranchait derrière le conseil constitutionnel (et la loi) ainsi que le paramétrage de l'outil.

- **REPONSE 1 - DIRECTION GENERALE**

Les pouvoirs publics et le législateur sont en train d'expertiser les conséquences juridiques de cette jurisprudence, pour en tirer les conséquences législatives.

Les articles L3141-3 et L3141-5 du Code du Travail relatifs au droit à congés et à la détermination des périodes de travail effectif n'ont donc pas évolué pour l'heure.

Par une décision du 15 novembre 2023, la Cour de cassation a accepté de transmettre au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité sur la question du sort des congés payés, en cas de maladie du salarié, et plus précisément sur les articles susmentionnés.

Les sages du Conseil constitutionnel disposent d'un délai de 3 mois pour statuer.

Comme chacun le sait, car la question est d'actualité, la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) a lancé une pétition s'inquiétant des effets de la rétroactivité de cette mesure.

Une fois connu ce résultat, VOSGELIS appliquera les nouvelles dispositions législatives.

Dans cette attente, les prestataires de service en charge de la gestion des logiciels de gestion des temps et de la paie sont actuellement sollicités, afin d'envisager les changements de paramétrages à réaliser pour la période d'acquisition des congés.

Depuis lors, la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 est venue transposer la directive européenne en matière de congés payés.

En conséquence, comment Vosgelis entend de 2009 à aujourd'hui :

- régulariser les droits à congés payés des salariés concernés par une période d'absence pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non ?
- mettre directement chaque salarié en mesure d'exercer ce droit à congé payé afin que chacun rentre dans ses droits immédiatement ?

Par ailleurs, étant donné que, désormais, les arrêts de travail sont considérés comme du temps de travail effectif et que l'accord collectif se raccroche à cette notion pour minorer les primes d'activité et intéressement, comment VOSGELIS entend régulariser les montants retenus directement pour chaque salarié de 2009 à aujourd'hui ?

- **REPONSE 1 - DIRECTION GENERALE**

La Loi portant notamment sur la mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne (UE) en matière de congés payés, est entrée en vigueur le 24 avril 2024.

Inscrite dans un contexte où les discussions et interrogations étaient encore multiples, la Loi s'est avérée nécessaire au regard des nombreuses précisions qu'elle est venue apporter.

A titre d'exemple, la Loi prévoit que les salariés acquièrent 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de 24 jours ouvrables par périodes de référence, c'est-à-dire, 4 semaines de CP/an. ( L.3141-5-1 nouveau). La loi est donc moins favorable que la Cour de cassation qui, dans ses arrêts du 13 septembre 2023, avait jugé que le salarié devait bénéficier des 5 semaines de CP ainsi que des jours de CP conventionnels.

Toutefois, les nouvelles règles liées à « la gestion des congés payés en cas d'arrêt de travail se heurte encore à des incertitudes sur les modalités de calcul de ces jours et leur régime juridique ainsi qu'à des problèmes de logistiques (paramétrage des logiciels temps de travail et paie, formalité supplémentaire liée à la lettre d'information, organisation de la prise de congés reportés, ...). Le ministère du Travail a apporté quelques précisions, des exemples et des infographies sur les sites Service public et code du travail numérique. Mais de nombreuses questions restent en suspens » (Dictionnaire permanent social juin 2024). Des précisions seront sans doute encore apportées par le ministère du travail. Comme tout autre entreprise, VOSGELIS est exposé à ces mêmes difficultés.

Compte tenu de la complexité du sujet et des multiples cas susceptibles d'être rencontrés, et pour lesquels une analyse plus approfondie s'avère nécessaire, un accompagnement juridique est envisagé pour VOSGELIS.

## • QUESTION 2 - CSE/DP

### Télétravail

L'accord télétravail est arrivé à terme le 31.12.2023. Qu'en est-il aujourd'hui du cadre d'application de cette modalité de travail en distanciel ?

#### Situations individuelles particulières

L'aménagement du poste de travail en réponse à des situations individuelles particulières peut prendre la forme d'une solution de télétravail. Il en est ainsi pour :

- permettre aux travailleurs reconnus handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification (L.5213-6). Les collaborateurs concernés peuvent ainsi bénéficier d'une organisation en télétravail adaptée à leur situation professionnelle et personnelle. Le médecin du travail peut être consulté pour avis.
- favoriser le maintien dans l'emploi du collaborateur se trouvant pour raisons médicales dans l'incapacité de travailler dans les conditions ordinaires. Dans ce cas, le télétravail ne peut

Page 5 sur 13

être accordé qu'après préconisations du médecin du travail et en concertation avec le hiérarchique et le service Ressources Humaines.

Dans tous les cas précités, le hiérarchique devra s'assurer des missions qui peuvent être réalisées lors de la ou des journées de télétravail. S'agissant du rythme de travail, il sera adapté pour tenir compte des caractéristiques des situations individuelles et des circonstances collectives particulières visées.

Par rapport aux situations individuelles, avez-vous des statistiques sur le sujet ?

Le médecin du travail a-t-il été consulté ?

## • REPONSE 2 - DIRECTION GENERALE

En l'absence de disposition légale imposant en tant que telle sa mise en place, le télétravail résulte des négociations menées entre les partenaires sociaux. Suivant les négociations en cours, le renouvellement de l'accord est envisagé avec effet rétroactif. A noter par ailleurs, que le télétravail peut également résulter d'un simple accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen.

Concernant les situations individuelles particulières visées, 3 salariés, dont le poste est éligible ont bénéficié du dispositif sur une durée temporaire.

Le médecin du travail a été consulté dans un des cas rencontrés.

### QUESTION 3 - CSE/DP

Avenants de mise à disposition

Un certain nombre de salariés ont été signataires d'un avenant de mise à disposition au profit de la société ESTORIA.

Pour faire suite au départ acté de SEDES HABITAT du groupe ESTORIA, les opérations développées sur le territoire alsacien concernent exclusivement Vosgelis. Quelques opérations concernent Neobilis : une à Monswiller en Alsace et quelques autres sur le territoire vosgien.

Cette situation questionne vis-à-vis des nombreux dispositifs mis en place les années passées, à destination des salariés et en particulier :

1. Quel est le cadre contractuel (contrat de travail ou avenant) qui s'applique désormais pour les collaborateurs exerçant sur le territoire alsacien ?
2. Est-ce que les risques psycho sociaux (lié à la charge de travail, au stress par exemple) et risques liés à la distance de déplacement ont été analysés par la Direction ? quel est le retour d'expérience des salariées notamment suite au manque de mutualisation des moyens en l'absence de partenaires alsaciens ?
3. Des retours d'expérience ont-ils été programmés avec ces salariés et ont-ils manifesté des conséquences positives et négatives sur leur quotidien (charge de travail, conditions spécifiques de travail à distance, etc..).
4. Est-ce que les avenants de mise à disposition ne sont-ils pas devenus, pour la majorité des salariés, obsolètes suite aux départs de Chaumont Habitat, et SEDES habitat ?
5. Hors agent travaillant pour Neobilis, pour quelles raisons les relevés d'heures mis en place initialement pour la refacturation auprès des membres d'ESTORIA sont encore en vigueur ? Pour quelles raisons l'ensemble des salariés est obligé de saisir ses heures dans un outil qui ne sert finalement pas la refacturation ou pour capitaliser sur les frais de conduite de d'opérations ?

### REPONSE 3 - DIRECTION GENERALE

Une première remarque : SEDES n'a pas encore quitté ESTORIA. SEDES en a émis le souhait. Il lui reste à le confirmer par des courriers aux autres membres d'ESTORIA pour lancer la procédure de sortie effective de SEDES.

1. Des collaborateurs ont signé un avenant à leur contrat de travail pour formaliser leur mise à disposition d'ESTORIA. Aujourd'hui, le développement alsacien de VOSGELIS se concrétise en dehors du cadre d'ESTORIA. Le seul cas qui demeure est celui de l'opération de NEOBILIS sur la commune de MONSWILLER.
2. A ce jour, peu d'activités réalisées par les collaborateurs de VOSGELIS pour ESTORIA. Ceux qui restent sollicités sont essentiellement : Christelle VAXELAIRE (réunions gouvernance), Sophie GERARD (comptes ESTORIA et comptes combinés). Le gros de l'activité a été constaté en 2021, 2022 avec un fort investissement des services secrétariat général, financier, contrôle de gestion et juridique (sachant que pour limiter la charge de travail, nous nous sommes faits accompagnés par le cabinet EARTH spécialisé dans le domaine des SAC). Concernant les mutualisations des fonctions supports, la seule mutualisation prévue pour SEDES était une collaboratrice qui devait rejoindre le CRC. Mutualisation qui ne s'est jamais concrétisée.
3. Si SEDES n'avait pas émis le souhait de quitter ESTORIA et si l'activité constatée en 2021/2022 avait perduré, sans doute aurait-il été nécessaire de faire un point. En l'état, pour les raisons évoquées ci-dessus, cette analyse semble désormais peu pertinente. Enfin, aucune manifestation de salariés ne nous est parvenue sur ce sujet.
4. Chaumont Habitat n'a jamais fait partie d'ESTORIA. Sans doute qu'à ce jour, certaines mises à disposition ne sont plus nécessaires. C'est la raison pour laquelle, les directions ont été interrogées pour que nous soient remontées les cas où ces mises à disposition doivent prendre fin (voir relevé de décisions des CODIR du 15/01/2024 (page 1/11) et du 06/02/2024 (page 4/9)). Il nous manque encore à ce jour les réponses de certaines directions.

5. D'une part, comme le CSE le rappelle dans la question, en effet, la mise en place de la déclaration des temps permet de quantifier précisément et facturer les heures passées par les collaborateurs de VOSGELIS concernés en remplacement des conventions forfaitaires en vigueur jusqu'alors avec NEOBILIS.
- D'autres part, et comme rappelé en CODIR (dont tous les collaborateurs ont connaissance) que cela permet d'enregistrer comptablement la « production immobilisée ». (Conduite d'opération) : environ 350 K€ dans le compte de résultat. Il est donc impératif d'avoir ces données d'autant plus que l'ANCOLS a été informé de la mise en place de l'outil pour répondre à leur demande.
- Enfin, la mise en place de la déclaration des temps n'avait pas pour seule objectif la refacturation. Elle est un outil qui permet de mesurer parfois les difficultés rencontrées par les collaborateurs. C'est ainsi que, quelques mois après la mise en place de l'organisation « mon contact », grâce à la déclaration des temps, il a été constaté que si globalement les temps passés par les différents chargés de clientèle étaient homogènes sur 4 agences, une agence présentait des disparités. La situation a pu ainsi être analysée et des mesures correctives apportées.

#### QUESTION 4 - CSE/DP

#### Médailles du travail

Lors du CSE du 23.11.2023, le directeur général a indiqué « interroger les collaborateurs concernés » sur le maintien ou non de la manifestation de remise des médailles. Le personnel s'interroge sur l'absence de suivi dans la mise en place de cette enquête et plus globalement sur l'attribution des médailles et de la gratification. A quelle échéance cela va-t-il être entrepris ?

La question a été à nouveau posée lors de la réunion de la Délégation du personnel du 21 Mars 2024, la réponse formulée a été la suivante :

#### REPONSE 1 - DIRECTION GENERALE

Comme indiqué dans le compte rendu de délégation du personnel du Comité Social et Economique (CSE) du 23 novembre 2023, les collaborateurs concernés seront interrogés sur ce sujet.

Dans le contexte actuel, il ne semble pas opportun de le faire en ce moment.

Qu'entendez vous par « contexte actuel » ?

Dans l'hypothèse où vous évoquez la situation de crise liée au droit d'alerte, les élus du CSE s'interrogent sur le lien entre les modalités de distribution de la gratification de la médaille (cérémonie ou non) et cette situation de crise ?

#### REPONSE 4 - DIRECTION GENERALE

Cette question montre l'empressement de certains collaborateurs à percevoir la médaille du travail et sa gratification mise en place dans le cadre des NAO 2019 signées le 18 juin 2020. Il est donc proposé que les collaborateurs qui sont dans cette logique se fassent connaître auprès de la Direction Générale ou du service RH afin que leur médaille et la gratification leur soient transmises. Cette information sera également transmise à l'ensemble des collaborateurs via le mail mensuel envoyé à l'ensemble des salariés par le Directeur Général.

• QUESTION 5 - CSE/DP

Prime d'intéressement

Dans le compte-rendu de CODIR envoyé à l'ensemble des salariés le 17 Mai dernier, il est précisé page 1 que :

« Au regard de la situation actuelle, l'enquête collaborateur n'a pas été lancée cette année ».

L'absence d'enquête constitue une violation de l'accord d'intéressement même si le CSE convient que ce critère n'est pas opportun.

D'un point de vue légale, seuls les signataires de cet accord ont le pouvoir de le dénoncer.

En l'absence d'un nouvel accord, et suivant l'article L 2261-11 du code du travail les dispositions de l'accord restent applicables. Comment justifiez-vous que l'abondement relatif à ce point ait été purement et simplement supprimé par décision unilatérale, alors même que l'article L2261-14 du code du travail précise que « les salariés des entreprises concernés bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant (...) ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la convention ou de l'accord mis en cause ».

• REPONSE 5 - DIRECTION GENERALE

Cette question montre que le CSE lui-même estimait inopportun de lancer cette enquête dans le contexte actuel.

Par ailleurs, à l'occasion de la réunion du 21 mars, le CSE a remis en cause la pertinence de cette enquête annuelle et notamment son lien avec l'accord d'intéressement. Il a d'ailleurs laissé entendre que les réponses apportées par les collaborateurs de VOSGELIS étaient essentiellement motivées par l'opportunité de bénéficier des 50 €. Le Directeur Général indique ne pas partager cet avis, continuer de croire au libre arbitre des salariés de VOSGELIS et que leurs réponses à ce questionnaire sont sincères et non dictées par la seule recherche d'un élément de rémunération. Il rappelle enfin que le questionnaire de cette enquête a été coconstruit avec les membres du CSE et l'accompagnement d'un psychologue du travail.

Enfin, quelles conclusions ou interprétations tirées d'un versement de cette enveloppe « boni » en l'absence d'enquête ? ce serait aussi ne pas respecter l'accord. Donc la vraie question est « fallait-il lancer l'enquête ? ».

Le Directeur Général maintient que non et que le CSE lui-même était réservé sur ce sujet.

Epinal le 2 juillet 2024

Le Directeur Général,

  
F. BARBE

OFFICE PUBLIC DE L'EMPLOI  
Département  
des  
Vosges