

DELEGATION DU PERSONNEL
DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE)
DU 21 JANVIER 2025

ASSISTENT À LA REUNION :

- M. Fabrice BARBE, Directeur Général, Président
- Mme Lorinda CARREIRAS, Directeur des Ressources Humaines,
- M. Dominique PETITJEAN, Secrétaire, titulaire 1^{er} collège,
- M. Raphaël HAZEMANN, 2^{ème} Secrétaire adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- Mme Chantal LARCHER, Trésorier adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Yannick ROUYER, Trésorier, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Thierry PHILIPPE, titulaire 1^{er} collège,
- Mme Dorothée DE LA PERSONNE, titulaire 2^{ème} collège (CFDT),
- Mme Fanny LASSAUX, suppléante 2^{ème} collège,
- Mme Vicky CHANEL, titulaire 3^{ème} collège,
- M. Jean-Luc YELITCHITCH, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Clément MONVOISIN, titulaire 3^{ème} collège (CFDT), délégué syndical C.F.D.T.

Est excusée :

- Mme Elise COLIN, titulaire 2^{ème} collège,

- **QUESTION 1 - CSE/DP**

Lors du CODIR du 12 décembre 2024, concernant les entretiens annuels/professionnels :

- Entretiens : comme chaque année, les entretiens annuels/professionnels seront à transmettre au service Ressources Humaines pour fin février 2025. Les supports sont actualisés et disponibles dans l'intranet de l'entreprise.

Cependant l'accord collectif prévoit un délai jusqu'au 30 avril au plus tard (malgré la sémantique indiquant entretien professionnel, ce délai porte également sur l'entretien annuel suivant la continuité de lecture du paragraphe).

Chaque année le salarié participe à un entretien professionnel de son année (N) avec son responsable hiérarchique. Cet entretien intervient de préférence avant le 15 décembre N et au plus tard le 30 avril N+1. Ces entretiens sont un temps d'échange important qui doit permettre de faire le bilan de l'année passée, de fixer des objectifs pour l'année à venir et d'évaluer les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles du salarié ainsi que de faire le point sur son projet professionnel, et sa rémunération.

Pour quelles raisons, ce délai de février est-il imposé et contrevient à l'accord collectif ?

- **REPONSE 1 - DIRECTION GENERALE**

Il est indiqué que l'entretien intervient de préférence avant le 15 décembre N, la date du 30 avril N+1, étant une date limite.

Dans la mesure où ces entretiens doivent permettre notamment de faire le bilan de l'année passée et de fixer les objectifs, il est donc préférable comme le texte l'indique de réaliser les entretiens au plus tôt, afin de permettre au collaborateur d'avoir pleinement connaissance des attendus sur l'année à venir.

Considérant selon les membres du CSE que le délai du 30 avril est trop tardif, le Directeur Général convient d'étudier la possibilité de revoir cette date sous réserve des négociations, puisque cette disposition relève notamment de l'accord collectif d'entreprise du 17 novembre 2011.

- **QUESTION 2 - CSE/DP**

Lors de la délégation du personnel du CSE du 23 novembre 2023, la question relative à la régularisation des droits à congés payés en cas de période pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle a été une première fois posée avec une réponse de la direction générale se retranchant derrière le conseil constitutionnel et le paramétrage de l'outil.

Puis suivant la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, lors de la délégation du personnel du CSE du 27 juin 2024, la question a été complétée de :

« 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 ? »

La direction générale a répondu brièvement en mettant en avant que « *compte tenu de la complexité du sujet et de multiples cas susceptibles d'être rencontrés, et pour laquelle une analyse plus approfondie s'avère nécessaire, un accompagnement juridique est envisagé pour VOSGELIS* ».

En conséquence, après ce délai de 6 mois pour cet accompagnement, quelles sont les conclusions et réponses à cette question importante pour chacun des salariés.

- **REPONSE 2 - DIRECTION GENERALE**

Sous réserve de précisions, modifications ultérieures liées aux évolutions et interprétations de la législation, celle-ci prévoit les éléments suivants :

- Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur de la loi du 24 avril 2024, le délai de prescription pour l'action du salarié demandant le rappel de congés payés est de deux ans soit jusqu'au 23 avril 2026, et la date de départ de la rétroactivité est le 1^{er} décembre 2009.
- Pour les anciens salariés dont la fin de contrat se situe après avril 2021, le délai de prescription pour l'action du salarié est de trois ans à compter de la date de rupture du contrat de travail, et l'effet rétroactif porte uniquement sur la période des trois années précédant la rupture du contrat de travail.

La législation ne prévoit pas de régularisation automatique des congés payés par l'employeur tant que le salarié ne s'est pas manifesté.

Néanmoins suite à la loi du 24 avril 2024, VOSGELIS a procédé à la régularisation des congés payés acquis pour la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 dans le logiciel Horoquartz.

L'article L 3141-5 du code du travail stipule que depuis le 24 avril 2024 les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Cette notion est à différencier de la période de travail effectif prise en compte pour le calcul de la prime d'activité et de l'intéressement.

- **QUESTION 3 - CSE/DP**

Lors de la réunion du 20 Décembre 2024, vous indiquiez aux élus mettre en place un ensemble de mesures dans le cadre du maintien des emplois lorsqu'un salarié est reconnu inapte à son poste. Comment expliquer qu'en dépit de ces mesures, des salariés puissent être rémunérés sans reclassement (pour certains depuis plus de 5 ans) ?

D'après les informations à disposition des élus, aucun contact n'est pris entre l'entreprise et ces salariés.. Vous indiquez par ailleurs que le rendez-vous de liaison n'est pas obligatoire, pour autant la prévention et le suivi de la santé au travail font pleinement partie des obligations légales de l'employeur. Se passer de ce dispositif pourrait s'apparenter à une inaction de votre part en la matière.

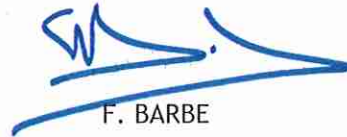
- REPONSE 3 - DIRECTION GENERALE

Les cas évoqués relèvent de situations individuelles et personnelles dont le traitement détaillé ne peut être exposé dans le cadre de question DP pour des raisons de confidentialité.

Néanmoins, il est à noter que des solutions de reclassement ont été envisagées et pour certaines toujours en cours de réflexion, dans un souci de maintien du salarié en poste. De même, des prises de contacts directes ou indirectes ont bien eu lieu au cours du reclassement et d'autres sont en cours et à venir avec les parties prenantes.

Epinal le 21 janvier 2025

Le Directeur Général,



F. BARBE