

Meudon, le 29 novembre 2023

Coordination CGT Thales

M. Nicolas FLAMANT

DRH Thales France
THALES
6 rue de la Verrerie
92190 MEUDON

Copie : Intercentres CFDT, CFE-CGC et CFTC

Monsieur,

Différentes décisions de justice ont récemment apporté un éclairage différent de l'application que nous en avons chez Thales sur deux sujets.

1. Les droits à congés payés :

Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023 (pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529, n° 22-11.106 et 22-14.043), la Cour de cassation a mis en conformité de droit national avec le droit de l'Union Européenne, afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salarié.es à leurs congés payés. Plus précisément, elle a jugé que :

- a) Les salarié.es malades ou accidenté.es auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- b) En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- c) La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le ou la salarié.e en mesure d'exercer celui-ci en temps utile ;
- d) Lorsque le ou la salarié.e s'est trouvé.e dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail. Pour la parfaite conformité du droit français au droit de l'Union, cette solution sera transposée aux autres hypothèses de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'arrêt pour maladie.

Ces jurisprudences, qui ont un effet rétroactif, s'appliquent tant aux congés payés légaux qu'aux congés conventionnels.

Nous vous demandons de faire inscrire ces droits dans notre accord Groupe sur les dispositions sociales et de régulariser les situations des salariés concernées, et de les informer clairement de ces régularisations.

2. L'application de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) et la Prime de Partage de la Valeur (PPV) :

La cour de cassation rappelle ici dans deux affaires (Cass. soc. 25 octobre 2023, n° 21-24161 FSB et n° 22-21845 FSB) que les salariés intérimaires doivent bénéficier eux aussi de la PEPA mise en place dans l'entreprise utilisatrice au bénéfice de ses propres salariés, y compris si une telle prime avait été mise en place au niveau de leur entreprise de travail temporaire.

En ce qui concerne notre Groupe, il s'agit de régulariser le paiement de ces primes mise en place ces 3 dernières années, et non versée aux salariés intérimaires.

Nous vous demandons donc de mettre en conformité les pratiques Thales, de rendre effectifs ces nouveaux droits.

Nous vous demandons aussi, de procéder, sur les 3 dernières années, aux régularisations nécessaires pour tous les salariés concernés, et de les en informer de manière détaillées.

Dans cette attente, recevez, Monsieur, nos salutations distinguées.



Grégory LEWANDOWSKI

Représentant de la Coordination CGT THALES