



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DÉCEMBRE 2019

ACTUALITÉ SOCIALE

L'EMPLOI DES SENIORS : L'AUTRE ENJEU DE LA RÉFORME DES RETRAITES

À quelques jours de la remise du rapport Bellon-Soussan-Mériaux sur l'emploi des seniors, prévu dans le cadre de la concertation sur les retraites, la CFDT était auditionnée le 19 novembre.

« Il s'agit de passer d'un sujet purement emploi à un sujet travail et emploi avec la reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des seniors, à un moment où beaucoup d'entreprises se séparent de leurs seniors, explique Marylise Léon, secrétaire générale adjointe. Si on veut atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 50% chez les 60-64 ans d'ici 5 ans (29,4% actuellement), les entreprises ne peuvent plus se défilier. »

La CFDT propose 3 axes de travail : anticiper, changer les représentations et changer le travail. Elle suggère d'anticiper dès l'âge de 45 ans le « petit risque » (obsolescence des compétences) et le « grand risque » (changement de métier). Comment ? En mettant en place un entretien professionnel biennal, en rendant le conseil en évolution professionnelle accessible à tous et en mettant en œuvre le CPF de transition. Côté employeurs, toutes les entreprises dès 50 salariés (contre 300 actuellement) devraient être concernées par l'obligation d'une vraie gestion des emplois et des parcours, mais il faudrait aussi que les branches élaborent des dispositions identiques adaptées aux TPE.

Concernant l'image des seniors, la CFDT estime nécessaire de mener des campagnes d'information pour valoriser l'intergénérationnel. « C'est une richesse, commente Marylise Léon, et c'est dans l'intérêt des entreprises de maintenir leurs seniors en activité. »

Repenser les dispositifs

Changer le travail, c'est aussi agir sur son organisation. L'aménagement des postes et horaires, le reclassement ou la reconversion sont des pistes à exploiter dans le cadre d'un dialogue social avec les IRP afin de sortir de la gestion au cas par cas.

La CFDT demande également que le dispositif de retraite progressive soit simplifié et étendu (fonctionnaires, salariés au forfait-jours...) et que le dispositif cumul emploi-retraite ouvre de nouveaux droits à la retraite, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Enfin, la CFDT souhaite que la question des seniors ayant le statut d'indépendant soit abordée. « Nombre de salariés quittent leur entreprise et reviennent y travailler sous d'autres statuts souvent moins protecteurs. Le rapport ne peut faire l'impasse sur ces pratiques ! »



Vos représentants CFDT vous souhaitent de très bonnes et joyeuses fêtes de fin d'année.

LES NEWS

MUTUELLE SANTÉ : BILAN POSITIF AU 1er SEMESTRE 2019

A fin juillet 2019, le bilan comptable de la mutuelle santé est dans le vert. C'est une excellente nouvelle sachant que ces dernières années, la consommation dépassait le montant des recettes. Espérons que ce résultat perdure sur le 2ème semestre pour ne pas envisager une nouvelle hausse des cotisations en 2020.

D'autre part, la Direction indique que les changements qui entreront en vigueur au 1er janvier 2020 sur le « reste à charge » n'auront aucune incidence sur notre contrat.

Questionnée sur le bilan du contrat « prévoyance », la Direction qui n'a pas communiqué de chiffres aux élus, a fait savoir qu'il n'y avait aucune inquiétude sur ce sujet.

TOUR W

Au dernier CSE du 26 novembre, Jacques Buisson et Eric Bouaziz sont intervenus à la demande des élus pour nous faire un point de situation de la Tour W. Nous apprenons que la société Arès est le nouveau propriétaire de la Tour depuis 1 mois et que l'ancien gestionnaire a été remercié.

ASCENSEURS

La réfection totale des machineries de la Tour actée avec l'ancien propriétaire était étalée sur 5 ans avec une fin de travaux en 2021. Axway négocie avec Arès un planning plus serré (fin 2020 au lieu de 2021) pour les 3 cabines restantes (A, B et C) puisque la cabine E est opérationnelle à 100% et la cabine D devrait l'être dans les jours à venir.

VENTILATION / CLIMATISATION

Sur ce point, le remplacement de Vinci par Engie pour la maintenance technique de la Tour a permis la résolution des plus gros problèmes de régulation et nous ne devrions plus connaître les écarts de température rencontrés les années précédentes. Néanmoins il reste quelques travaux mineurs pour la gestion dans les espaces des -3 et +3°.



VIE PRIVÉE : UNE MESSAGERIE INSTANTANÉE QUI N'EST PAS PROFESSIONNELLE EST FORCÉMENT PERSONNELLE

L'émergence des nouvelles technologies oblige régulièrement la Cour de cassation à adapter ou préciser sa jurisprudence. Dans l'arrêt commenté, il est certes question de l'application MSN disparue depuis, mais la solution retenue reste d'actualité pour les messageries instantanées modernes. Il s'agissait ici de répondre à la question de savoir si un employeur peut fonder un licenciement après avoir pris connaissance, sans accord du salarié, des échanges issus d'une messagerie instantanée personnelle accessible ou installée sur un ordinateur professionnel.

Cass. soc. 23.10.19. n° 17-28448.

Résumé des faits

Ce n'est pas ce genre de notification « amicale » que reçoit Mme P. le 1er août 2006 mais bien un courrier papier lui notifiant son licenciement pour faute grave.

Alors qu'elle était en arrêt maladie, l'employeur a eu besoin d'accéder à son ordinateur professionnel afin de réaliser une tâche qu'il avait prévu de lui confier. La salariée lui donne le code de l'ordinateur et lui précise qu'il y a des données personnelles. Jusque-là tout va bien. Mais l'employeur en profite pour accéder à la messagerie instantanée « MSN » et découvre des échanges laissant apparaître un vol de documents. La salariée est alors mise à pied à titre conservatoire puis licenciée pour faute grave.

Elle saisit le conseil de prud'hommes pour contester le bien-fondé de son licenciement et obtient gain de cause devant la Cour d'appel. Celle-ci condamne l'employeur à diverses indemnités pour licenciement abusif pour non-respect du secret des correspondances.

Messagerie instantanée et boîte mail : un régime distinct ?

L'employeur se pourvoit en cassation aux motifs que :

- ⇒ les courriers ou messages adressés par la salariée à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur pour les besoins du travail sont présumés avoir un caractère professionnel. En conséquence l'employeur peut y accéder hors la présence de l'intéressé sauf si la salariée les a identifiés comme personnels ;
- ⇒ la présence d'éléments personnels dans cette messagerie ne fait pas tomber la présomption de caractère professionnel. Or, le raisonnement de la Cour d'appel revient à opérer un renversement de la charge de la preuve.

La Cour de cassation, pour débouter l'employeur, ne s'embarrasse pas de détails :

« *Les messages électroniques échangés au moyen d'une messagerie instantanée, provenaient d'une boîte à lettre électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle (...) ils étaient couverts par le secret des correspondances.* »

Ainsi la Haute Cour reprend une solution traditionnelle, peu importe l'évolution technologique.

En effet dans la mesure où seule la boîte mail était nécessaire pour les besoins de son activité, la messagerie instantanée ne pouvait être que personnelle. Elle était donc protégée au titre du droit au respect de la vie privée et du secret des correspondances quand bien même elle serait utilisable à partir de l'ordinateur professionnel. La solution aurait évidemment été différente s'agissant d'une messagerie instantanée pour les besoins de l'activité professionnelle.

Le raisonnement de la Cour d'appel est également à souligner. Pour elle, « *à l'évidence un tel compte de messagerie (MSN) est personnel et distinct de la messagerie professionnelle sans qu'il soit besoin d'une mention "personnel" ou encore "conversation personnelle"* ».

Bon à Savoir

L'employeur n'est pas bloqué par le refus du salarié de donner son accord pour ouvrir un message ou un fichier identifié comme personnel. Le secret des correspondances lui impose une décision de justice autorisant la consultation des documents "suspects".

Aujourd'hui, Messenger nous semble pouvoir bénéficier de la même règle protectrice. La question peut se poser pour WhatsApp qui ne s'appuie pas sur un compte email mais sur un numéro de téléphone.

Toutefois, la jurisprudence étant similaire pour le téléphone professionnel il nous semble que le secret des correspondances aurait aussi vocation à être protégé même si le compte utilise le numéro professionnel.

Source : Service Juridique CFDT

INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :
Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	Conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu(e) Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288