

**AXWAY**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS JANVIER 2020

VOS REPRÉSENTANTS CFDT VOUS SOUHAITENT UNE BONNE ET HEUREUSE ANNEE 2020



LES NEWS

TICKETS RESTAURANTS :

DÉMATÉRIALISATION EN APPROCHE

La Direction a lancé une phase de test auprès de quelques salariés volontaires basés à Annecy qui pourront revenir au format papier si ils le désirent.

Le passage du chèque restaurant vers le format carte à puce sera inéluctable à court terme. D'ailleurs, le n° 1 du secteur a déjà annoncé l'abandon du format papier en 2022. Grâce au travail d'une élue de la liste ENSEMBLE !, vous trouverez sur [Jive](#) un article décrivant les avantages et inconvénients des 2 formats mais aussi ses observations.

R.I.E. : ENCORE UNE AUGMENTATION DE L'ADMISSION

Au 1er janvier 2020, l'admission au RIE augmente de 12 centimes (4,92€) jusqu'au 30 juin date de révision du contrat. Pas sûr que cette méthode règle le problème de la fréquentation !

ACTUALITÉ SOCIALE

RÉFORME DES RETRAITES

Décidément, Mr. Macron et ses sbires du gouvernement continuent à nous émerveiller ! Ils nous présentent les grandes lignes d'une réforme des retraites issue d'un rapport mijoté par un Secrétaire d'état qui va devoir s'expliquer auprès de la « Haute autorité pour la transparence de la vie publique » sur les « 14 oublis » dans sa déclaration d'intérêt ...

Une réforme systémique pour supprimer les 42 régimes spéciaux au profit d'un système universel par points, mais également paramétrique avec l'instauration d'un « âge pivot » à 64 ans pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Bizarre, d'autant que notre Président exprimait les propos suivants en avril 2019 : « *il serait assez hypocrite de décaler l'âge légal alors même que l'on n'a pas réglé le problème du chômage dans notre pays* ». Au passage, il soulignait la difficulté de rester en activité jusqu'à l'âge de 62 ans « *quand on est peu qualifiés, quand on vit dans une région en déclin industriel* ». Va comprendre ...

LES 7 REVENDICATIONS DE LA CFDT

UN SYSTÈME DE RETRAITE UNIVERSEL ET PLUS JUSTE

Il doit permettre de construire une solidarité universelle où tous les actifs, du public comme du privé sont solidaires, et qui ne pénalise plus les femmes, les polypensionnés, les personnes précaires et les bas salaires.

UNE COMPENSATION DES 10 FORMES DE PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

La pénibilité réduit l'espérance de vie, les travailleurs exposés doivent donc pouvoir partir plus tôt à la retraite et avoir droit à des mesures de prévention.

UN DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE POUR AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE

On ne travaille pas à 60 ans comme à 30 ans. Les travailleurs doivent avoir plus de liberté dans le choix de l'âge et des modalités de leur départ à la retraite.

UN MINIMUM DE PENSION ÉGAL À 100 % DU SMIC POUR UNE CARRIÈRE COMPLÈTE

Le droit à la retraite doit être le droit à une retraite décente.

UNE GARANTIE À 100 % DES DROITS ACQUIS AVANT 2025

La réforme ne doit pas modifier les droits passés, seuls les droits acquis après 2025 peuvent être modifiés. C'est une condition indispensable pour sécuriser les personnes dans la transition d'un système à l'autre.

DES COMPENSATIONS SALARIALES

Pour que la réforme permette de contrebalancer pour certaines professions l'abandon de la règle des 6 mois. Ces compensations doivent se concrétiser en même temps que la réforme des retraites.

LE MAINTIEN DU DROIT À PARTIR DE LA RETRAITE À 62 ANS ET DU DISPOSITIF DES CARRIÈRES LONGUES

Ce dispositif des carrières longues permet à ceux ayant commencé à travailler très jeunes de partir plus tôt à la retraite.

Écrivez-nous à cette adresse : cfdt.axway@gmail.comInformations de la CFDT : <http://www.cfdt.fr> et <http://www.betor-pub.org/>



LICENCIEMENT : ANNONCÉ AVANT L'ENTRETIEN PRÉALABLE, IL EST NÉCESSAIREMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

L'annonce de l'employeur aux salariés de l'entreprise et à leurs élus de sa décision de rompre le contrat de travail d'un salarié est de nature à invalider le licenciement prononcé ... dès lors que cette annonce a été faite avant même que le salarié ait eu l'occasion de faire entendre ses explications lors de l'entretien préalable.

Cass. soc. 23. 10.19, n° 17-28.800.

« Le père Noël est une ordure ». En ce 24 décembre 2008, voilà ce que le salarié, héros malgré lui de l'arrêt ici commenté, aurait été en droit de penser en réceptionnant, à quelques heures des huîtres et du foie gras, un pli recommandé de son employeur. A la lecture de son contenu, il constata en effet à ses propres dépens que « la magie de Noël » n'est décidément pas toujours au rendez-vous. Car bien que justifiant à ce moment-là de 37 années d'ancienneté, il n'en fût pas moins convoqué à un entretien préalable au licenciement pour le 5 janvier suivant.

L'annonce du licenciement du salarié et son contexte

La nouvelle de la mise en route d'une telle procédure à l'encontre d'un pilier de l'entreprise se répandit comme une trainée de poudre ... et elle ne manqua pas de provoquer un très vif émoi au sein du collectif du travail.

Courageusement, les salariés et les élus du personnel ont aussitôt fait part à la direction du soutien plein et entier qu'ils apportaient à leur collègue. Et pour le faire savoir, ils ont sollicité l'organisation d'une réunion avec la direction générale.

Et la réunion a été finalement organisée ... le 5 janvier 2009, quelques heures avant que l'entretien préalable ne se tienne ... dans l'ambiance délétère que l'on peut assez facilement imaginer ! En scène, 2 membres de la direction. Face à eux de nombreux salariés de l'entreprise, dont un certain nombre de membres élus du comité d'entreprise.

Et dans le feu de l'action, l'un des deux membres de la direction lâche devant son auditoire que « sa décision de licencier le salarié est irrévocable ».

Cette annonce tonitruante fait son effet. Elle clôt toute forme de débat. In fine, elle est consignée au sein d'un compte-rendu qui sera paraphé par 14 salariés de l'entreprise parmi lesquels 4 membres du comité d'entreprise.

Et à la fin, c'est un licenciement pour faute grave qui est prononcé

Dans la foulée de la réunion avec le personnel, le salarié est reçu en entretien préalable de licenciement. Puis les événements s'enchaînent très rapidement. Le 8 janvier 2009, le licenciement du salarié est officiellement prononcé, pour faute grave. Mais se rendant compte du caillou dans sa chaussure que représentait le compte-rendu de la réunion du 5 janvier, le membre de la direction qui s'était à l'évidence montré trop loquace s'est très rapidement fendu d'un courriel corrigeant ce qu'il considérait être des « erreurs de retranscription du compte-rendu ». A l'en croire, ce qui avait été annoncé comme irrévocable, c'était « sa décision de poursuivre la procédure de licenciement engagée », ce qui en soi ne présageait nullement de la décision qui serait prise à son terme.

Une défense qui ne convainc ni les juges du fond, ni les juges du droit

Du compte rendu dressé à la suite de la réunion avec le personnel, les juges du fond déduiront cependant que l'employeur avait bel et bien « annoncé publiquement, avant la tenue de l'entretien préalable, sa décision irrévocable de licencier » et qu'en conséquence, le salarié devait être considéré comme ayant été oralement licencié. Or, il est de jurisprudence constante que tout licenciement ainsi prononcé doit être jugé comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse. La cour de cassation quant à elle considère que les juges du fond ont parfaitement bien interprété le compte-rendu de la réunion organisée avec le personnel et qu'elle a en « *exactement déduit l'existence d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse* ».

Cet arrêt nous permet de rappeler, s'il en était besoin, l'importance de l'entretien préalable. Celui-ci ne doit en aucun cas être appréhendé comme une pure formalité mais, au contraire, comme un temps d'échange nécessaire au cours duquel « *l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié* ».



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 Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288