

REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

## AU SOMMAIRE

- News: retour sur site, Titres-restaurant 1
- Actualité Sociale : négociations télétravail 1
- Rentrée sociale : la CFTD à l'offensive ! 2
- Fil juridique: faute inexcusable de l'employeur 3
- Réponses à emporter 2021 4

## NEWS

### COVID 19 :

### RETOUR PROGRESSIF SUR SITE

Dans sa communication du mardi 31 août 2021, la Direction a confirmé le calendrier de la rentrée suite à la levée des restrictions émises par la Ministre du Travail.

#### Septembre :

- Du 6 au 13 : 1 jour au bureau ;
- Du 20 au 27 : 2 Jours au bureau.

A partir du 1er octobre, mise en œuvre de l'accord télétravail qui est en cours de négociation avec les Organisations Syndicales.

Toutes ces modalités sont conditionnées à la situation sanitaire et aux exigences du législateur en vigueur à cette période.

#### Modalités à respecter au bureau

- ⇒ Respect des gestes barrières
- ⇒ Port du masque obligatoire sauf dans les bureaux individuels.
- ⇒ Distanciation physique.



### CARTE APETIZ OU TR :

### PROLONGATION DU PLAFOND

Le plafond de paiement des Titres Restaurant 2021 ou de la carte Apetiz a été prolongé jusqu'au 28 février 2022 et reste donc à 38€ par jour (au lieu de 19€) y compris le week-end et les jours fériés.

Cette prolongation concerne uniquement les restaurants.

### COMMUNICATION SYNDICALE : UNE MENSUELLE DE 4 PAGES

Dorénavant, une seule communication mensuelle sera publiée par les Organisations Syndicales mais pouvant contenir jusqu'à 4 pages.

## NÉGOCIATIONS

### ACCORD TÉLÉTRAVAIL : ON FAIT LE POINT !

Les négociations sur l'accord de télétravail se poursuivent. Sur le volet quantité de jours en télétravail et sur site, la tendance s'est inversée : la Direction est toujours sur du 60/40, mais c'est un pourcentage de 60% de temps en télétravail et 40% de présentiel sur site. Les modalités seront fixées dans l'accord à venir.

Le volet espace géographique a été abordé. En principe c'est un lieu « privé » et en France. Qu'en est-il au-delà de nos frontières ?

Le sujet est complexe et la Direction peaufine son analyse et sa réflexion pour la prochaine réunion de négociation. On sait d'ores et déjà que le coworking ou cotravail (une location d'espace de travail) ne pose pas de difficulté pour Axway mais il reste à fixer les contours.

Quant à la question des conditions de travail, la direction est favorable à améliorer les conditions des télétravailleurs, en leur permettant d'avoir un bureau et un bon fauteuil par exemple via la plateforme Fleex. En revanche, elle ne veut pas accorder une indemnisation pour les frais générés par le télétravail tels que : connexion internet, électricité.

Pour la CFTD, accorder une indemnité pour les frais engagés par les salariés à des fins professionnels ne contrevient pas à l'obligation de l'employeur de fournir du matériel et des conditions de travail acceptables au salarié. A titre de comparaison, Sopra-Steria octroie une indemnité forfaitaire de 20 € mensuel.

Si l'aspect prise en charge n'évolue pas, un télétravailleur qui n'a pas de besoin ou est déjà équipé en matériels (bureau, fauteuil, lampe...) aura le choix entre se suréquiper ou être lésé. Néanmoins, les frais qu'il engage à des fins professionnelles restent uniquement à sa charge.

La CFTD espère que la Direction révisera sa position sur la prise en charge des coûts liés à l'exercice du télétravail.



#### Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE	Le 28 septembre 2021
Télétravail	Les 9 et 23 septembre
NAO	En attente d'une date
Egalité professionnelle	En attente d'une date

# RENTRÉE SOCIALE : LA CFDT À L'OFFENSIVE !

Sur tous les sujets de votre vie quotidienne, la CFDT n'a qu'un objectif : faire progresser vos droits, lutter contre l'injustice sociale et pour la transition écologique juste. Notre organisation est mobilisée en cette rentrée pour porter ses propositions. Rejoignez-nous pour les faire aboutir !

- **RÉFORME DES RETRAITES : NOTRE COMBAT POUR LA JUSTICE SOCIALE !**

La concertation avec le gouvernement reprend, après plus de 18 mois de discussions.

Le système actuel n'est pas parfait, il fait de nombreux perdants dont les femmes, celles et ceux qui ont des bas salaires toute leur vie ou un métier pénible. La CFDT défend la construction d'un système de retraite par répartition plus juste et solidaire.

- **DES SERVICES PUBLICS ACCESSIBLES À TOUS**

La CFDT revendique la création d'un bouclier territorial de services publics pour garantir à tous un accès aux services publics du quotidien (papiers d'identité, carte grise, impôts, sécurité sociale, allocations familiales, écrivain public, etc.).

- **POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DU TRAVAIL**

Parce que nous voulons que chacun puisse davantage participer aux décisions de son entreprise et améliorer ses conditions de travail, la CFDT veut agir sur la qualité du travail en :

- ⇒ permettant à chacun de s'exprimer sur son travail et les conditions dans lesquelles il l'exerce,
- ⇒ donnant la possibilité d'agir individuellement et collectivement sur ses propres situations de travail pour les améliorer. Un travail de qualité bénéficie à la fois à la santé des travailleurs et à la performance de l'entreprise.

- **DES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL MOINS COÛTEUX ET PLUS PROPRES**

Chaque jour, 7 travailleurs sur 10 prennent leur voiture pour aller au travail. Ces déplacements ont un coût, pour les travailleurs et aussi pour notre planète. La CFDT a revendiqué et obtenu :

- ⇒ dans le secteur public, une prime jusqu'à 200 euros par an pour les agents publics qui pratiquent le vélo ou le covoiturage ;
- ⇒ dans le secteur privé, la négociation de plans de mobilité dans les entreprises pour faciliter l'accès à des modes de transport alternatifs au véhicule individuel (adaptation des horaires de travail, soutien au covoiturage, etc.) et prévoir une prise en charge des frais engagés (frais de carburant, indemnités kilométriques vélo, etc.).

**À la CFDT, c'est un véritable droit à la mobilité pour tous  
que nous voulons construire.**

**Participez à la construction de vos droits !**

**Pour porter ces revendications, la CFDT a besoin de vous : rejoignez-nous !**

**Adhérez en ligne en quelques clics sur : [CFDT.FR/ADHESION](https://www.cfdt.fr/adhesion)**



## VOUS SOUHAITEZ ÊTRE CONTACTÉ PAR LA CFDT :

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

E-mail : .....

**À remettre à votre contact CFDT pour adhérer et participer à nos actions.**

### Mentions légales :

La CFDT est soucieuse de la sécurité des données personnelles qui lui sont confiées. Les informations nominatives que vous renseignez sur ce formulaire sont à usage exclusif de la CFDT et ne seront jamais commercialisées. Elles serviront à vous faire parvenir de l'information sur les actions de la CFDT. Elles seront enregistrées et conservées par votre contact CFDT référencé ci-dessous. Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement et de portabilité de vos données que vous pouvez exercer à tout moment auprès de votre contact CFDT.



## FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR : ELLE EST CARACTÉRISÉE SI LE SALARIÉ A SIGNALÉ SON AGRESSION

Par un arrêt rendu le 8 juillet 2021 (n°19-25.550), la Cour de cassation s'est prononcée sur le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur à un salarié victime d'une agression sur son lieu de travail.

Il a été jugé que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque l'employeur en a été signalé sans qu'il soit nécessaire qu'il en ait été alerté.

### Faits.

Un salarié a reçu des menaces de mort écrites proférées à son encontre. Il a averti son employeur et le secrétaire du CHSCT. Quatre jours plus tard, soit le 7 octobre 2011, le salarié a été victime d'une agression sur son lieu de travail.

Le salarié a néanmoins saisi la juridiction prud'homale d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Par un arrêt rendu le 22 novembre 2019, la cour d'appel de Toulouse a débouté le salarié de sa demande au motif que la transmission de la lettre anonyme contenant les menaces ne caractérisait pas une « alerte donnée à l'employeur ».

En conséquence, le salarié s'est pourvu en cassation sur le fondement de l'article L4131-4 du code du travail qui dispose que « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé ».

### Moyens.

Devant la Cour de cassation, le salarié avance que « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le salarié victime d'un accident du travail alors qu'il avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé ». Il précise que « le salarié victime d'un accident du travail peut bénéficier de la faute inexcusable de droit s'il informe son employeur d'un danger pesant sur lui sans toutefois qu'il ne soit nécessaire qu'il alerte celui-ci ».

En effet, selon le salarié, le devoir d'alerte est seulement exigé lorsque le salarié entend user de son droit de retrait et non pour la reconnaissance de la faute inexcusable de droit de l'employeur.

**Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur de droit au salarié victime d'une agression sur son lieu de travail, est-il subordonné à une alerte transmise au préalable à l'employeur ? Non, répond la Cour de cassation.**

La Cour de cassation répond par la négative et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur le fondement de l'article L4131-4 du code du travail cité ci-dessus.

Les juges de la chambre sociale considèrent que « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé ».

Par conséquent, dès lors que le salarié transmet à son employeur une lettre de menace de mort qu'il a reçu, en lui préconisant toutefois « le silence radio afin de tenter de faire sortir le loup du bois », sans que cela ne constitue une alerte, les conditions posées par l'article L.4131-4 sont néanmoins réunies.

**Le salarié n'avait donc pas à rapporter la preuve de la faute inexcusable de son employeur, en établissant que son agression présentait un lien avec une faute commise par lui dans le cadre de son obligation de sécurité.**

**Ainsi, le fait que la victime ait transmis à son employeur une lettre de menaces reçue dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise, est suffisant à lui accorder le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur.**

**Cette solution est favorable aux salariés car il n'est pas besoin d'alerter l'employeur mais seulement de lui signaler des faits de nature à le mettre en danger, pour que son obligation de sécurité soit mise en œuvre.**



Source : [www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)  
Cass.soc., 8 juillet 2021, n°19-25.550

# RÉPONSES À EMPORTER 2021

DU 28 AU 30 SEPTEMBRE, LA CFDT RÉPOND À TOUTES VOS QUESTIONS SUR LE TERRAIN

Les 28, 29 et 30 septembre, la CFDT déploie sur toute la France des points éphémères pour aller à la rencontre des travailleurs et travailleuses pour répondre à toutes leurs questions.

Pour la seconde année consécutive, la CFDT organise sa grande opération de rentrée Réponses à emporter : nos militants seront au plus proche des travailleurs, dans des lieux éphémères dans les zones d'activités, à proximité des entreprises ou des administrations ou encore dans les centres-villes.



Les thématiques ne manquent pas : Formation - Reconversion - Licenciement - Télétravail - Apprentissage - Auto-entrepreneuriat - Conditions de travail... c'est l'occasion de venir à notre rencontre pour trouver toutes les réponses à vos questions !

**À la rentrée venez expérimenter notre syndicalisme de proximité, solidaire, accessible et engagé !**

- Vous avez travaillé dans des conditions inhabituelles depuis plus d'un an ? (télétravail, protocoles sanitaires, contact avec du public, ...)

Qu'est-ce que cela va changer pour vous ? La CFDT répond à vos interrogations sur l'impact de cette période dans l'organisation et la reconnaissance de votre travail.

Vous êtes demandeur d'emploi ou risquez de perdre votre emploi ? La CFDT répond à vos questions et vous aide à faire valoir vos droits.



Vous êtes jeune en apprentissage, en emploi ou en recherche d'emploi ? La CFDT vous accompagne dans vos démarches.

Vous souhaitez évoluer professionnellement, changer de métier ou vous former pour retrouver un travail ? La CFDT vous guide dans les dispositifs de formation.

Vous êtes travailleur indépendant, auto-entrepreneur, à temps plein ou en complément d'un emploi salarié ? Union, dont la CFDT est membre fondateur, est la plateforme faite pour vous !

**Sur votre trajet de travail, à côté de chez vous, à la pause déjeuner ou à la pause café, venez poser vos questions !**

Tous nos militants se mobilisent pour vous répondre. Ils sont à votre écoute, pour vous aider et vous accompagner et vous mettre en relation si besoin avec nos réseaux de mandatés ou partenaires pour répondre à vos questions.

Ce sera également une opportunité pour les travailleurs de découvrir l'adhésion découverte à la CFDT qui vous permettra de tester tous nos services.

Dans quelques semaines, vous pourrez trouver le lieu de rencontre #RéponsesàEmporter le plus proche de chez vous grâce à la carte interactive de l'opération.



## ADHÉRER À LA CFDT

# Plus nombreux, plus forts !

**Cotisation syndicale = Déduction fiscale\***

\* 66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

### 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	DS et Conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288