

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

# LES ÉCHOS DE MARS 2022

## RÉSULTATS ANNUELS 2021

### C.A. EN BAISSÉ DE 3,9% ET R.O.A. EN CROISSANCE DE 1,1%

**Patrick Donovan, Directeur Général, a déclaré :**

« En 2021, j'ai été satisfait des efforts déployés par nos équipes pour mettre en oeuvre notre nouvelle stratégie. Bien que nous ayons été confrontés à des tendances d'achat inhabituelles au 4ème trimestre, qui, comme annoncé il y a quelques semaines, nous ont empêché d'atteindre notre objectif annuel de croissance, nous avons tout de même obtenu plusieurs résultats positifs sur l'exercice.

Tout d'abord, il faut souligner que nos équipes commerciales ont atteint ou dépassé leurs objectifs pendant 7 trimestres consécutifs avant le défi du 4ème trimestre 2021. Nos principaux produits ont d'ailleurs été en croissance d'une année sur l'autre. De plus, comme en 2020, nous avons continué à aller de l'avant en améliorant notre rentabilité sur l'année grâce à une marge brute stable et une diminution de nos dépenses d'exploitation. La croissance continue de notre Net Promoter Score a confirmé le niveau de satisfaction élevé de nos clients et nous avons également réussi à maintenir un engagement fort chez nos collaborateurs malgré les taux de rotation importants constatés sur nos marchés. La réévaluation du carnet d'affaires à laquelle nous venons de procéder et l'excellence technologique de nos produits me permettent de réitérer ma confiance en notre projet et en notre stratégie. Grâce à sa valeur ajoutée nettement différenciante, la plateforme API Amplify est le moteur de la croissance future d'Axway et nous continuerons donc à investir pour alimenter son évolution. Des ajustements organisationnels et stratégiques sont en cours pour nous permettre de pérenniser le modèle indépendant, croissant et profitable auquel nous croyons pour l'entreprise.

Nous commençons donc 2022 avec détermination, prêts à relever les défis d'un marché caractérisé par une visibilité limitée et une concurrence forte, en nous appuyant sur les fondations solides que nous avons bâties depuis 2018. »

**L'intégralité de la présentation des résultats 2021 est [ici](#).**

Axway Software : Résultats annuels 2021

Principaux éléments du compte de résultat*	2021		2020	
	(M€)	(% CA)	(M€)	(% CA)
Chiffre d'Affaires	285,5		297,2	
Croissance organique	-2,7%			
Croissance à changes constants	-2,7%			
Croissance totale	-3,9%			
Résultat Opérationnel d'Activité	32,9	11,5%	30,8	10,4%
Résultat Opérationnel Courant	19,9	7,0%	17,6	5,9%
Résultat Opérationnel	17,3	6,1%	17,6	5,9%
Résultat Net - part du Groupe	9,6	3,4%	8,5	2,9%
Résultat de base par action (en €)	0,45		0,40	

\* Les indicateurs alternatifs de performance sont définis dans le glossaire disponible en fin de document

### EFFECTIFS FRANCE :

### PAS D'ÉVOLUTION À FIN 2021

Fin décembre 2021, Axway comptabilisait un effectif total en France de 470 salariés dont 150 femmes et 320 hommes. Pas d'évolution depuis la fin septembre (+3 salariés) malgré l'ouverture de nombreux postes ...

## LE COURS DE L'ACTION AXWAY S'EFFONDRE EN BOURSE !

Depuis l'annonce officielle du 19 janvier concernant la baisse du chiffre d'affaires 2021 par rapport aux prévisions, le cours de l'action Axway est passé de 27€ à 18€ actuellement !

Ce n'est pas une bonne nouvelle ni pour Axway ni pour les salariés qui vont recevoir leurs 200 actions au 1er mars ...



## LE SAVIEZ-VOUS ?

### ABSENCES MALADIE ET POINTS DE RETRAITE

Lorsque qu'un salarié est absent pour maladie, l'employeur maintient son salaire à 100% par le biais de la subrogation. Ainsi l'entreprise perçoit le montant des indemnités journalières de la sécurité sociale correspondant à l'absence du salarié. Néanmoins ce maintien de salaire ne porte que sur le salaire net diminuant le salaire brut du montant des indemnités journalières perçues.

Les cotisations retraite de l'employeur qui sont calculées à partir du salaire brut sont donc diminuées lors d'un arrêt maladie. Toutefois ce n'est pas la seule explication qui concerne la baisse de points retraite, mais elle peut avoir, le cas échéant, un impact non négligeable sur le nombre de points retraite attribués.

#### À SAVOIR

L'Agirc-Arrco attribue des points de retraite supplémentaires à partir de 60 jours d'arrêt de travail.

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

CSE

Le 29 Mars 2022

Négociations

Tous les 15 jours



# COMMUNICATION DE VOS ÉLUS CFDT AXWAY DANS JIVE

## La section CFDT s'est dotée de deux nouveaux sous-espaces sur JIVE !

Le sous-espace « Le Handicap et nous »

<https://axway.jiveon.com/groups/la-cfdt-axway/projects/le-handicap-et-nous/overview>

The screenshot shows a web browser displaying the JIVE page for 'Le handicap et nous'. The page features a header with the title and a navigation menu. The main content area includes a section titled 'Que dit la loi ?' with text about the 2005 law on disability. Below this, there is a section 'Que disent les chiffres ?' with statistics on the number of people with disabilities in France. The page also includes a 'Dernières' section with various news items and a 'NOUVEAUTES' section with a list of recent updates.

Et le sous-espace « Elles Bougent, une vocation, des passions »

<https://axway.jiveon.com/groups/la-cfdt-axway/projects/elles-bougent-une-vocation-des-passions>

The screenshot shows a web browser displaying the JIVE page for 'Elles Bougent, une vocation, des passions'. The page features a header with the title and a navigation menu. The main content area includes a section titled 'Elles bougent' with a logo and a slogan: 'Elles Bougent, une association, un slogan : « Transmettre la passion, susciter des vocations »'. Below this, there is a section 'Elles bougent ?' with text about the association's mission and goals. The page also includes a 'NEWS' section with various news items and a 'PARTICIPER À LA CAMPAGNE DIGITALE INTERNATIONALE AVEC ELLES BOUGENT LE 8 MARS 2022' section.

Ces 2 sous-espaces ont pour vocation avant tout de vous informer.

Le sous-espace « Le Handicap et nous » vous livre des informations sur les activités et les événements relatifs aux salariés en situation de handicap. Pour nous, parler du handicap comme de n'importe quel autre sujet c'est une façon de sensibiliser et de changer notre regard sur le handicap. Nous sommes tous concernés par le handicap et nul n'est à l'abri d'un handicap.

Quant au sous-espace « Elles Bougent, une vocation, des passions », il s'inscrit dans la continuité des efforts menés en faveur de la mixité. Ce sous-espace se veut un écho des actions portées par l'Association Elles bougent, dont Axway est partenaire. Cette association œuvre pour sensibiliser et attirer les jeunes femmes collégiennes, lycéennes et étudiantes vers les filières et carrières

scientifiques, techniques, technologies et d'ingénierie. Nous sommes convaincus de l'impact positif de ces informations sur la volonté de notre entreprise d'accueillir de plus en plus de femmes au sein de nos métiers techniques.

Nous vous remercions par avance de relayer les informations autour de vous, de vous abonner sur nos espaces pour être informés des nouveautés.

Et surtout c'est avec vous que nous voulons changer notre regard sur le handicap et apporter plus de mixité dans notre entreprise en accueillant plus de femmes au sein de nos métiers.

Vos commentaires et suggestions sont les bienvenus pour nous aider à progresser.

A bientôt



## INAPTITUDE : L'EMPLOYEUR DOIT ÊTRE LOYAL DANS SA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

Pour la première fois depuis la réforme opérée par la loi Travail en matière d'inaptitude, la Cour de cassation vient préciser les conditions dans lesquelles un employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement. Il doit faire preuve de loyauté. Cass.soc.26.01.22, n°20-20369.

### LES FAITS

En 1992, un salarié est embauché en qualité de conducteur d'engins pour une société de construction de routes. Puis en 2011, il demande à passer sur un poste d'ouvrier/manœuvre TP. Seulement en 2017, une hernie discale l'oblige à s'arrêter et va conduire le médecin du travail à le déclarer inapte à son poste. Le médecin envisage alors son reclassement, d'abord sur un poste de conducteur d'engins (après une évaluation du niveau de vibrations), mais aussi sur des postes administratifs. L'employeur propose alors trois postes au salarié : technicien d'enrobage, géomètre projeteur et technicien de laboratoire. En revanche, rien concernant un poste de conducteur ! Le salarié refuse toutes ces offres et se voit licencier pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

- **Le salarié conteste ce licenciement.** Pour lui, l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement. Il lui reproche de ne pas lui avoir proposé de poste de conducteur d'engins, alors même qu'il s'agissait du premier poste envisagé par le médecin du travail. En plus, il avait lui-même demandé à être reclassé sur un tel poste, qu'il maîtrisait bien pour l'avoir occupé pendant des années. Mais surtout, ce poste était bel et bien disponible et à proximité ! Ce que l'employeur ne contestait d'ailleurs pas.... Les juges du fond donnent raison au salarié et jugent le licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- **L'employeur se pourvoit en cassation.** Il estime au contraire avoir correctement satisfait à son obligation de reclassement : non seulement, il a suivi les préconisations du médecin du travail quant à la nature des postes proposés (les postes administratifs faisaient partie de la liste), mais il estime aussi avoir été bien au-delà de ses obligations en faisant trois propositions de poste au salarié, alors même que la loi ne l'obligeait à n'en faire qu'une....

### MAIS QUE PRÉVOIENT LES TEXTES ?

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, la loi oblige l'employeur (sauf exceptions) à lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et qui tienne compte des préconisations faites par le médecin du travail. Elle ajoute que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- soit être dans l'impossibilité de proposer un emploi ;
- soit avoir essuyé un refus du salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- soit que le médecin du travail ait expressément mentionné que le maintien dans l'emploi du salarié serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé ferait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

### QUE PRÉVOYAIT LA JURISPRUDENCE JUSQU'ICI ?

- Avant 2017, les choses étaient assez claires : quelle que fût l'origine, professionnelle ou non, de l'inaptitude, le refus d'un poste de reclassement par un salarié ne pouvait pas justifier à lui-seul son licenciement. Après un refus, l'employeur devait reprendre ses recherches et ne pouvait licencier le salarié que s'il ne disposait plus d'aucun poste compatible avec les préconisations du médecin du travail.
- Sauf que la loi Travail de 2016 a changé la donne ! il suffit que l'employeur ait proposé un seul poste compatible avec les préconisations du médecin du travail pour qu'il soit définitivement libéré de son obligation de reclassement... Autrement dit, en cas de refus par le salarié de ce (seul) poste, l'employeur, n'est alors plus tenu de lui en proposer un autre, ni même de poursuivre ses recherches. Il peut s'arrêter là et licencier le salarié pour inaptitude...

C'est d'ailleurs l'argument avancé par l'employeur dans notre affaire. Or, depuis la réforme, la Cour de cassation n'avait pas encore eu l'occasion de se prononcer sur ce point.

### UNE PRÉSUMPTION QUI NE JOUE QUE SI L'EMPLOYEUR A LOYALEMENT CHERCHÉ À RECLASSER LE SALARIÉ

Les hauts magistrats vont donner raison aux juges du fond : « *la présomption instituée par ce texte ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.* »

La Cour de cassation considère que l'employeur aurait dû proposer au salarié le poste de conducteur d'engin préconisé par le médecin du travail, qui était disponible ! À défaut de l'avoir fait, il n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

### UNE SOLUTION FAVORABLE

Cette solution est plus que bienvenue. D'une part, elle vient enfin préciser les conditions dans lesquelles doit jouer la présomption introduite par la loi Travail. Il ne suffit pas que le ou les postes soi(en)t conforme(s) aux préconisations du médecin du travail, encore faut-il que l'employeur ait fait preuve de loyauté dans sa recherche. Ensuite, parce que si l'affaire concerne une inaptitude d'origine professionnelle, il y a de fortes chances que la solution soit identique en cas d'inaptitude non professionnelle !

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

## INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

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

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