

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Et toi, tu travailles où ?

A partir du premier janvier après que l'assemblée générale du 6 décembre aura avalisé le changement de dénomination d'Axway Software S.A. en 74Software S.A., nous ne répondrons plus à la question classique : - « Tu travailles où ? » de la même façon.

Maintenant il faudra dire : - « à soixante-quatorze software ». Pas le choix ce sera le nom de l'employeur inscrit sur la fiche de paie.

- Alors, où est-ce que tu travailles ?
- Euh... c'est un peu compliqué à expliquer...
- Compliqué ? Pourquoi ? C'est un secret d'État ou quoi ?
- Non, non, rien de tout ça... C'est juste que... le nom de la boîte est... disons... un peu particulier.
- Oh, allez, ça ne peut pas être si terrible ! Dis-moi, je te promets que je ne me moquerai pas... (en regardant tout autour, comme pour s'assurer que personne d'autre n'écoute).
- Je travaille pour... (prend une grande inspiration) 74software.
- Pardon, quoi ? 74software.? Sérieusement ?!
- Tu vois ! Je savais que tu allais te moquer.
- Désolé, désolé... Mais c'est quoi, 74software? « Soixante et quatorze ? comme le chiffre ? ça veut dire quelque chose ?
- Apparemment, les dirigeants trouvaient ça « sympathique » et « original »... Et voilà, depuis, je dois répondre à cette question à chaque soirée.
- Attends, attends, laisse-moi deviner. Le nom de ta boîte, 74software, c'est un clin d'œil, c'est ça ?
- (soupir) Oui, exactement. Mais le problème, c'est que personne ne capte la référence.
- Une référence ? À quoi ? Un film ? Une série ?

Et c'est parti pour un nouveau tour !

Faire un clin d'œil en raison d'une référence qui est partagée par un millionième pourcentage de la population. C'est absurde. Et expliquer ça à un Américain c'est simplement impossible. Si on devait choisir un chiffre autant prendre 42. 42 est LA réponse à « la grande question sur la vie, l'univers et le reste »*

Au-delà de cet aspect secondaire du choix du nom (espérant au passage que cela ne nous ait pas été facturé un pognon de dingue par un cabinet de conseil), comment peut-on justifier ce renommage ?

La convocation envoyée aux actionnaires appelés à voter la résolution ne donne aucune justification concrète. Il y avait divers scénarios possibles dont celle d'une holding qui chapeauterait les deux sociétés comme cela avait été envisagé au départ.

Le groupe Sopra a racheté des dizaines de sociétés et n'a pas pour autant changé de nom excepté à une occasion : le rachat de Steria.

Pareillement pour Axway après les achats de Cyclone, Tumbleweed, Systar, etc ...

Il est probable que la stratégie a simplement été guidée par la taille de SBS avec un CA similaire et un nombre de salariés trois fois supérieur. Cette opération terminée, on peut s'attendre très rapidement à des remaniements pour les fonctions transverses de structure telle que l'IT, RH, etc. qui ont déjà commencés. ■

* : si la référence ne nous vous dit rien, nous vous conseillons de commencer un voyage galactique accompagné d'un bon guide.



Congés payés : le bug de l'an 2025

C'est un gros grain de sable qui est venu enrayer la belle machinerie de mise en place du nouvel outil de gestion des congés payés. La plateforme sélectionnée ne sait pas gérer correctement la période de pose de congés en vigueur chez Axway en France. Or, en vertu d'un accord de 2014 signé entre les organisations syndicales CGT-CFDT-CFTC et la direction, les congés étaient -à partir de 2015- pris du 1^{er} janvier au 31 décembre. La période de cumul des congés n'avait pas changé et restait du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cet accord qui, rappelons-le, **instaure des congés pour enfants à charge et pour déménagement**, vient encore protéger les salariés 10 ans après sa signature. En effet, sans ce texte, l'employeur aurait eu toute latitude pour changer à sa guise la période de prise de congés après simple consultation du CSE ; le cadre légal ayant évolué entre temps. C'est cette protection offerte par un accord collectif qui a permis à la CGT et la CFDT de négocier de meilleurs aménagements et d'obtenir jusqu'à 7 jours de reports de congés.

La preuve en est, s'il était encore nécessaire de le prouver, que des syndicats de salariés solides et cohérents savent défendre et faire progresser les droits de tous les salariés d'Axway. ■

Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? Pas de soucis, [CLIQUEZ ICI !](#)



La CGT Axway pour vous, par vous, avec vous,
[j'adhère à la CGT Axway !](#)

La TRIBUNE

du Groupe ENSEMBLE au CSE !

AU CSE du 21 novembre ...

II. Information relative à un projet de travail le dimanche

La direction indique que 2 interventions du dimanche ont été effectuées le 17 et 24 novembre. Un membre du groupe Ensemble au CSE ! fait remarquer qu'il existe une règle de ne pas toucher aux réseaux en période de clôture.

III. Restitution du rapport du cabinet d'expertise-comptable ACEE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi pour l'année 2023

IV. Délibération et vote des élus CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale d'Axway

Le cabinet ACEE nous a communiqué et présenté le bilan sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'année 2023.

La présentation était axée sur les sujets suivants:

- Les effectifs et leur évolution
- Les rémunérations et revalorisations salariales
- L'égalité professionnelle
- La formation
- Les impacts environnementaux
- Les conditions de travail.

Retrouvez en annexe [un compte-rendu de la présentation](#) ainsi que [l'avis du CSE](#).

V. Point sur l'avancement du projet de rapprochement entre Axway et SBS

▪ Quels sont les réflexions ou les projets sur les organisations transversales ?

▪ 74software : quels seront les liens avec Axway et SBS ? L'entreprise est-elle destinée à recevoir des salariés ?

La direction précise que l'assemblée générale du 6 décembre proposera aux actionnaires de renommer Axway Software S.A. en 74 software. Ce renommage n'aura pas d'impact sur l'organisation du groupe ou les salariés. Les filiales étrangères ne vont pas changer de nom. Sopra Banking Software est renommée SBS car elle ne peut plus utiliser le nom de Sopra. SBS est une filiale d'Axway et n'a pas vocation à être fusionnée.

Indépendamment du renommage de l'entité juridique, la marque Axway va continuer à exister.

74 Software a vocation à héberger des services mutualisés pour Axway et SBS comme les fonctions d'achat, d'audit interne ou d'IT.

Jusqu'à présent, SBS délègue ses fonctions de support à Sopra Steria. Le but est de signer un contrat d'assistance le temps que les équipes transverses soient renforcées et que le groupe 74 software devienne autonome.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! s'inquiète de la charge de travail des équipes transverses le temps que les recrutements soient faits.

VI. Information sur le projet de changement de la période de pose des congés payés

La direction indique que le nouveau logiciel rend nécessaire le changement de la période de prise de congés.

Au 1er janvier 2025, les salariés seront crédités de leurs RTT, leurs jours de ponts et leurs éventuels jours de congés pour enfants à charge.

Au 1er juin 2025, les salariés seront crédités de leurs congés légaux, leurs congés d'ancienneté et des 0,5 jours issus d'un accord Sopra. Des jours de congés pourront être pris par anticipation.

La direction indique que des échanges sont en cours sur le nombre de jours de congés pouvant être reportés après le 31 décembre 2024.

VII. Suivi des actions de mise à jour des nouvelles règles d'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie.

La direction indique que Sopra HR mettra en application les nouvelles règles au 1er janvier 2025. En attendant les situations de salariés en retour d'arrêt maladie seront traitées manuellement.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! veut savoir si des demandes de régularisations rétroactives ont été reçues.

La direction répond qu'une salariée à bien fait une demande mais qu'elle est actuellement en arrêt maladie. Ses deux arrêts seront régularisés à son retour.

VIII. Suivi de la transformation du métier de Business Unit Coordinators – BUC

Point à date : 2 BUCS ont déjà transité au sein du pôle PSO Operation, 2 positions sont validées au niveau RH pour travailler à l'alimentation de Workday, la sélection après entretien des BUCS qui ont postulé a été faite, les 2 BUCs retenues vont être prévenues prochainement

2 positions sûres et 1 troisième poste en cours de validation coté RH sont aussi en prévision mais non encore attribuées à des BUCS précises.

Il reste 3 BUCS à reclasser. Le élu Ensemble au CSE ! demandent à la direction de faire son maximum pour reclasser ces 3 BUCS le plus rapidement possible car elles sont dans une position ni facile ni confortable. Ils soulignent que le "bore out" (ou épuisement par l'ennui) est une forme de souffrance au travail.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande si la maîtrise de l'anglais peut être un frein à l'attribution d'un poste.

La direction indique que ce n'est pas le cas et n'est pas fermée à ce que les assistantes qui le souhaitent puissent se perfectionner en anglais si cela est un élément bloquant pour évoluer professionnellement.

IX. Gestion du site Trinity :

▪ Quels sont les projets de circulation et de réservation dans les espaces Axway et SBS ?

▪ La capacité d'accueil et de réservation d'espaces, semble atteinte certains jours de la semaine. Quelles solutions envisage l'Entreprise pour résoudre cette situation ?

La direction n'a pas de plan de circulation à présenter mais invite les membres du CSE à reposer la question pour le prochain CSE.

Concernant les problèmes de place, la direction invite les salariés à étaler leur présence pour éviter les pics de fréquentation.

Un membre du groupe Ensemble ! objecte que c'est la capacité d'accueil qui pose problème, les salariés ne devraient pas être forcés à venir les seuls jours où leurs collègues sont absents. Ils font également remarquer que la charte télétravail indique que le télétravail n'est pas imposé.

Certains autres membres du CSE nient les difficultés à venir les jours de pics, d'autres vont même jusqu'à reprocher aux salariés de venir trop souvent. Comprenez qui pourra....

XI. Divers :

▪ Sécurité/DAE : suivi de la demande de mise en place de séances de sensibilisation à leur utilisation

La direction a missionné Fabrice Roussel pour trouver des séances.

XI. Divers :

▪ Suivi de la demande de mise en place d'une fête de fin d'année

Un mail a été envoyé le 19 novembre une soirée aura bien lieu le jeudi 19 décembre à partir de 17h30 au NewCap, 3 quai de Grenelle 75015 Paris. Pour participer il faut s'inscrire via le lien présent dans l'invitation.

Concernant la prise en charge par la société du trajet retour au domicile pour les personnes n'ayant plus de transport, une réponse sera apportée dans les prochains jours.

Vos élu.e.s du groupe Ensemble au CSE !

Angélique Rouze



Christelle Vieira



Farid Ouadah



Franck Peltier



Sandrine Guillaume



Isabelle Ferreira



Luc Geoffray



Lionel Daigremont



L'actu juridique

Quelle indemnisation pour la salariée enceinte licenciée qui ne demande pas sa réintégration ?

La salariée enceinte dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a notamment droit au paiement des salaires qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de la période de protection de 10 semaines après le congé de maternité.

Cass. soc. 6-11-2024 n° 23-14.706 FS-B, Sté Lidl c/ O.

L'employeur qui licencie une salariée en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité et des congés payés pris immédiatement après ce dernier ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes, encourt la nullité du licenciement, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (C. trav. art. L 1225-4 et L 1225-70).

Des sanctions légales remaniées par une ordonnance de 2017

La nullité du licenciement ouvre droit, si la salariée le demande, à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent (Cass. soc. 30-4-2003 n° 00-44.811 FP-PBRI : RJS 7/03 n° 869 ; Cass. soc. 15-10-2003 n° 01-44.503 F-D : RJS 1/04 n° 28). L'intéressée peut aussi prétendre au paiement des salaires qu'elle aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration ou la date de son refus si elle renonce à la réintégration demandée (Cass. soc. 17-2-2010 n° 08-45.640 FS-PB : RJS 5/10 n° 423), sans déduction des revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier durant cette période (Cass. soc. 29-1-2020 n° 18-21.862 FS-PB : FRS 5/20 inf. 1 p. 3), et aux congés payés afférents (Cass. soc. 10-11-1993 n° 89-42.302 P : RJS 12/93 n° 1192).

Si la salariée ne demande pas sa réintégration, l'employeur doit lui verser, outre une indemnité de préavis (Cass. soc. 12-3-1991 n° 88-40.806 P : RJS 4/91 n° 444 ; Cass. soc. 10-11-1993 n° 89-42.302 P : RJS 12/93 n° 1192), une indemnité égale à au moins 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi du fait du caractère illicite du licenciement (C. trav. art. L 1225-71 et L 1235-3-1, al. 8).

Cette dernière indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L 1225-71 du Code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (C. trav. art. L 1235-3-1, al. 9).

A noter :

L'article L 1225-71 du Code du travail a été réécrit par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Avant le 24 septembre 2017, l'article L 1225-71, alinéa 2 prévoyait que, si le licenciement de la salariée était nul en raison du non-respect des règles relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, l'employeur devait lui verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Mais cette précision a disparu de l'article L 1225-71, dans sa rédaction issue de l'ordonnance. En effet, depuis le 24 septembre 2017, il prévoit que toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des règles relatives à la protection de la grossesse et de la maternité peut donner lieu, au profit de la salariée, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L 1235-3-1 du Code du travail, c'est-à-dire égale à au moins 6 mois de salaire.

Or l'article L 1235-3-1 du même Code fait toujours référence au salaire dû en application de l'article L 1225-71 qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Par un arrêt du 6 novembre 2024, la Cour de cassation se prononce pour la première fois, à notre connaissance, depuis la modification de l'article L 1225-71 par l'ordonnance du 22 septembre 2017, sur le droit de la salariée enceinte, dont le licenciement est jugé nul et qui ne demande pas sa réintégration, à percevoir une indemnité égale au montant du salaire qu'elle aurait perçu pendant la période couverte par la nullité.

Même sans demande de réintégration, les salaires sont dus

En l'espèce, une caissière employée libre-service licenciée pour faute grave saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter notamment la nullité de son licenciement qui aurait été prononcé en lien avec son état de grossesse.

Jugeant que l'existence d'une faute grave n'est pas démontrée et que l'employeur avait connaissance de la grossesse de la salariée au moment du licenciement, la cour d'appel fait droit à sa demande. À ce titre, elle lui octroie notamment une indemnité égale à au moins 6 mois de salaire en application de l'article L 1235-3-1 du Code du travail ainsi qu'une indemnité correspondant aux salaires dus pendant la période de protection couverte par la nullité qui court du jour du licenciement jusqu'à 10 semaines suivant l'expiration du congé de maternité. Pour rendre sa décision, elle se fonde sur la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle la salariée qui demande sa réintégration de principe ou qui y renonce est en droit d'obtenir une indemnité correspondant au salaire qu'elle aurait perçu pendant [...]

BILLET D'HUMEUR

Le sens de la Solidarité

Chez Axway, on aime mettre l'Ethique au cœur de la charte et la Solidarité c'est concret !

Dernier exemple en date, festivités de fin d'année oblige, des équipes s'organisent pour créer un repas d'équipe, à la bonne franquette, on se choisit un bon resto et on se fixe le choix dans la date, jusque-là rien de nouveau ...

seulement - et c'est là que l'innovation s'invite - dans une équipe projet on se propose d'organiser un tel repas mais en proposant à chacun d'apporter ses propres deniers !

Rien n'arrête donc le progrès, fini le "offert par la maison", c'est comme si on organisait un Team Building (autre terme disparu du dictionnaire *Axwegian* depuis quelques années déjà!) autour de briques de Lego, mais en proposant aux participants d'apporter chacun leur boîte de pièces. Pour l'an prochain, allons encore plus loin, proposez-nous des repas d'équipes le mercredi soir, on fera des constructions avec des boîtes d'allumettes ... ■



[...]la période couverte par la nullité, sans déduction des revenus de remplacement.

Estimant ne pas devoir cette dernière indemnité à la salariée, l'employeur se pourvoit en cassation. À l'appui de son pourvoi, il fait valoir que, si, lorsque le licenciement d'une salariée est jugé nul pour avoir été prononcé en lien avec son état de grossesse et que la salariée ne demande pas sa réintégration, elle a droit à l'attribution d'une indemnité équivalant à au moins 6 mois de salaire, elle n'a plus le droit en revanche, depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, au montant des salaires qu'elle aurait dû percevoir pendant la période couverte par la nullité.

La Cour de cassation approuve la décision des juges du fond, mais invoque un autre fondement. Elle s'appuie sur les articles L 1225-71 et L 1235-3-1 du Code du travail, interprétés à la lumière des articles 10 de la directive 92/85 du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, et 18 de la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

Selon la Haute Juridiction, il résulte de la combinaison de ces articles que la salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit :

- aux indemnités de rupture ;
- à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement ;
- et aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité.

Pour justifier sa décision, la Cour de cassation rappelle que, selon une jurisprudence constante de la CJUE, un licenciement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe (CJUE 11-11-2010 aff. 232/09 : RJS 2/11 n° 194). Et, dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire, le rétablissement de la situation d'égalité ne pourrait pas être réalisé à défaut d'une réintégration de la personne discriminée ou, alternativement, d'une réparation pécuniaire du préjudice subi (CJCE 2-8-1993 aff. 271/91 : RJS 1/94 n° 98). Lorsque la réparation pécuniaire est la mesure retenue pour atteindre l'objectif de rétablir l'égalité des chances effective, elle doit être adéquate en ce sens qu'elle doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire, selon les règles nationales applicables (CJUE 17-12-2015 aff. 407/14 : RJS 4/16 n° 382).

Dès lors, la cour d'appel qui avait jugé le licenciement de la salariée nul ne pouvait que condamner l'employeur à lui verser une indemnité couvrant la période comprise entre la date d'éviction de l'entreprise et l'expiration de la période de protection de 10 semaines suivant l'expiration du congé de maternité, ainsi que les congés payés afférents.

A noter :

Par cet arrêt, la Cour de cassation comble donc une lacune qui figurait dans la loi depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, en recourant au droit européen et en s'inspirant de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Vos élu.e.s et représentants syndicaux CGT chez Axway

Lionel Daigremont
Elu CSE

Isabelle Ferreira
Elue CSE

Farid Ouadah
Elu CSE
Délégué syndical

Selem Salhi
Représentant syndical au CSE

