

LE COQUELICOT D'AXWAY

L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Actions gratuites : la CGT demande des explications

200 actions pour tout salarié présent pendant la période d'acquisition, cela paraît simple, cela fait même tourner quelques têtes. Il reste pourtant des questions en suspens que vos élus CGT ont abordé lors du CSE de novembre.

Peut-on refuser les actions ?

C'est tout à fait possible. Une demande dans ce sens doit être faite à axway_equtities@axway.com.

Quelle fiscalité ?

Toutes gratuites qu'elles puissent être, les actions ne sont pas pour autant sans valeur. L'attribution d'actions gratuites donne généralement lieu à des prélèvements lors de deux périodes distinctes. À leur versement, les actions sont taxées en fonction de leur cours du moment, on parle de « **gain d'acquisition** ». Ensuite, la cession de ces mêmes actions peut donner lieu à une taxation si elles produisent un gain, ou « **plus-value de cession** ». Si la direction nous a indiqué que des fiches d'information permettront de se renseigner sur les plus-values de cession, elle n'a pas été en mesure de répondre à nos interrogations sur les gains d'acquisition. Selon nos recherches, [le site des impôts](#) indique pourtant que l'acquisition des actions donne lieu à une taxation fiscale et sociale qui ne serait pas négligeable, étant donné le nombre d'actions distribuées.

Peut-on verser les actions gratuites sur un PEE ?

Selon nous oui, sous certaines conditions. Pourtant, cette possibilité n'a jamais été évoquée. Pis, lors d'une des réunions d'information avec la banque transatlantique, le présentateur a indiqué que cette mesure ne serait pas possible puisque les actions versées dépassaient le plafond de versement au PEE. Cette fois encore, nous avons dû fouiller le [bulletin officiel des impôts](#) et le [code du travail](#) pour prouver que non seulement ce choix doit être possible, mais qu'il doit obligatoirement être proposé aux salariés. Muni de ces éléments, nous avons convaincu la direction d'avancer sur le sujet. Elle nous a indiqué qu'elle était en instance de consultation auprès du CM-CIC, le gestionnaire du PEE et de la banque transatlantique, gestionnaire des comptes titres afin de voir dans quelles conditions ce versement doit s'opérer. Le versement d'actions au PEE est limité à 7,5% du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, soit 7,5% de 41 136 € en 2021) et s'accompagne d'une période de blocage incompressible de 5 ans. Il est cependant plus avantageux fiscalement.

Nous attendons des réponses claires et définitives avant le prochain CSE de décembre. Nous avons aussi demandé que ces points fassent l'objet d'une communication claire dans un temps suffisant pour que chacun puisse se décider en toute connaissance de cause. ■



Vos élu.e.s et représentants CGT chez Axway



Complémentaire santé : à l'heure des bilans, rappel de nos revendications

Comme chaque fin d'année, les comptes de notre complémentaire santé sont présentés au CSE. [L'exercice 2020](#) ainsi que le [premier semestre 2021](#) -disponible sur votre espace Jive CGT- permettent de se faire une idée des postes de dépenses comparés à l'évolution des recettes. Si l'exercice 2020 fait apparaître un important solde excédentaire, le premier semestre 2021 se termine pour l'instant en déficit, sans augurer du résultat final. Ces résultats ne doivent pas faire oublier que notre contrat de santé, qui offre un haut niveau de protection, est très inégalement financé. En effet, comme nous l'expliquions à [de nombreuses reprises dans nos publications](#), par un effet de plafonnement les plus bas salaires sont proportionnellement davantage mis à contribution que les plus hauts. Nous demandons régulièrement que les contributions soient rééquilibrées pour aller vers un prélèvement unique. Nous demandons également une meilleure prise en charge de certaines prestations, notamment envers les enfants mais également pour les corps et les esprits abimés par la crise du Covid et ses conséquences. Enfin, nous dénonçons la sortie des conjoints du contrat qui a surtout été l'occasion pour la direction de faire des économies. ■

Consultez notre nouvel ESPACE JURIDIQUE sur JIVE !



Harcèlement sexuel au travail : un outil pour former toute l'entreprise



« Réalisé par le Défenseur des droits, ce livret s'adresse à celles et ceux qui souhaiteraient organiser une intervention sur le thème du harcèlement sexuel au travail. Que vous soyez employeur, salarié ou DRH, ce livret vous guidera dans la réalisation de vos actions de sensibilisation et ou de formation. Il constitue également un point d'appui utile pour rédiger un cahier des charges pour de telles formations et pour évaluer la qualité et la pertinence des éventuelles offres reçues. » ■

Forfait Mobilité Durable : des négociations qui marquent le pas ?

Comme nous l'évoquons dans le Coquelicot de [novembre 2021](#), les négociations sur le forfait mobilité durable sont en cours. Si vous n'êtes pas familiers avec ce sujet, vous pouvez d'ailleurs revoir [la présentation que nous en avons faite](#) à l'issue de réunions d'informations en ligne, auxquels certains d'entre vous ont assisté. Si nos propositions ont reçu un accueil favorable de la direction, celle-ci ne semble pas -pour l'instant- en mesure de les concrétiser. Deux pistes ont été étudiées : la prise en charge du MFD via un opérateur externe fournissant généralement une carte « mobilité durable » et gérant les prestations ; plus classiquement, l'entreprise peut gérer elle-même le forfait.

Dans le premier cas, le frein est généralement le coût financier de l'opérateur ; dans le second, c'est la vérification des déclarations des frais entrant dans le forfait (déplacements et achats) et des frais venant en déduction de celui-ci (principalement les abonnements de transport). Depuis le début, la CGT Axway n'a cessé d'apporter son expertise sur le sujet pour arriver à un résultat (textes légaux, accords d'entreprise existants, référence d'opérateurs, ...) ; nous n'accepterions pas qu'une entreprise qui se présente comme une championne des solutions numériques n'arrive pas à résoudre ce petit problème. ■

L'actu juridique

Temps partiel : requalification en temps plein en cas de dépassement hebdomadaire de la durée, même définie sur une base mensuelle.

Il résulte de la combinaison de l'article L. 3121-10 du code du travail, qui fixe la durée légale du travail effectif à trente-cinq heures par semaine civile, et de l'article L. 3123-17 du même code, selon lequel les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement, qu'un contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet, lorsque le salarié travaille trente-cinq heures ou plus au cours d'une semaine, quand bien même le contrat aurait fixé la durée de travail convenue sur une période mensuelle.

Par cet arrêt, la chambre sociale répond à la question de savoir si, s'agissant de l'exécution d'un contrat de travail à temps partiel dont la durée de travail est définie sur une base mensuelle, le dépassement de la durée légale de travail sur une seule semaine peut entraîner la requalification de ce contrat en un contrat de travail à temps plein.

La chambre sociale rappelle tout d'abord, qu'il résulte de l'article L. 3121-10 du code du travail, que la durée légale du travail est la durée fixée dans le cadre hebdomadaire de trente-cinq heures par semaine civile. Dès lors, l'accomplissement d'heures complémentaires ayant pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié, sur une semaine, à un niveau égal ou supérieur à cette durée légale, doit conduire le juge à **requalifier**, à compter de ce dépassement, **le contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet** même si la durée de travail a été fixée contractuellement sur une base mensuelle.

Ce faisant, elle poursuit la construction jurisprudentielle qui tend à veiller à la stricte application des dispositions légales en matière de temps partiel modulé.

[\(Soc., 12 septembre 2018, pourvois n° 16-18.030 et 16-18.037, Bull. 2018, V, n° 152 ; Soc., 23 janvier 2019, pourvoi n° 17-19.393, Bull. 2019, V, publié ; Soc., 18 décembre 2019, pourvoi n° 18-12.447, Bull. 2019, V, publié\).](#)

Source : Cour de cassation, 15 septembre 2021. ■

Gestes barrières et consignes sanitaires dans la Tour : un certain relâchement ?

Plusieurs collègues nous font part d'un certain relâchement dans le respect des consignes sanitaires au sein de la Tour W : circulation dans les parties communes sans masques, organisation d'événements dans les salles de réunion sans respect de distanciation par exemple. Nous sommes intervenus à plusieurs reprises auprès de la direction afin de lui

proposer de rediffuser une information sur la nécessité de continuer à respecter les consignes qu'elles a elle-même mis en place dès le début de la pandémie, même si le taux de fréquentation des bureaux reste bas. Mais pour l'instant, nous ne voyons rien venir.

L'actualité nationale sanitaire devrait toutes et tous nous inciter à ne pas baisser la garde et à continuer de nous protéger et de protéger les autres. ■

Pour info : [Protocole sanitaire dans les entreprises - mise à jour du 29/11/2021](#)

BRÈVES 2021

Venez manger bon, social et solidaire à la Salle à Manger, à 5mn à pied de la Tour W !

Nous avons testé pour vous ce formidable lieu de solidarité qu'est la **Salle à Manger**, qui a pour objectif de mélanger toutes les populations présentes sur le secteur de La Défense : habitants, salariés et précaires. L'esprit convivial et chaleureux de l'équipe mêlé à une cuisine superbe ne manqueront pas de vous séduire. Nous vous recommandons chaudement de visiter ce restaurant pas comme les autres ! Précision : la carte change régulièrement en fonction des livraisons, des saisons et de l'inspiration de l'équipe de cuisine ! **Davantage d'informations sur La Salle à Manger [ici](#).** ■



Noël solidaire pour les plus démunis



Direction et RH ont décidé, cette année, de se mobiliser et de mobiliser les salariés français autour de l'opération « *Boîtes de Noël pour les plus démunis* ». C'est une excellente et généreuse idée que nous avons décidé de relayer dans le Coquelicot. Vous pourrez remettre vos boîtes à **Daphné de Foucher** et **Gaëlle Poyaux** jusqu'au **vendredi 10 décembre inclus** (bureau 21 situé au 31ème

étage). Les boîtes seront ensuite remises à [La Croix Rouge](#) pour être redistribuées aux plus démunis. ■

Les salariés annéciens rattachés à la médecine du travail de ... La Défense !

Pourquoi faire simple quand on peut se compliquer volontairement la vie, et surtout celle des salariés ? Depuis la « fermeture » du site d'Annecy, nos collègues en télétravail permanent dans le cadre de l'accord signé en juillet 2017, n'ont plus de médecine du travail sur place. Leur rattachement administratif au site de La Défense les oblige à se déplacer sur Paris pour tout rendez-vous les concernant en matière de santé. Il eut sans doute été plus simple, dans un premier temps, de les rattacher à l'établissement de Lyon, moins loin en transport ferroviaire. Sollicités par quelques-uns de nos collègues annéciens, nous nous en sommes étonnés auprès de la direction il y a quelques mois. Selon elle, la médecine du travail d'Annecy ne pourrait pas se substituer à celle de La Défense.

Pourtant d'après la lecture que nous en faisons, le code du travail semble indiquer le contraire dans son article D.4625-26 en précisant que « *L'employeur peut adhérer à un service de santé au travail de proximité pour ses travailleurs éloignés :*

1° Soit parce que l'affectation de ces travailleurs éloignés en dehors de l'établissement qui les emploie est suffisamment durable ; 2° Soit parce que ces travailleurs éloignés ne se rendent pas habituellement au sein de l'établissement qui les emploie. »

Alors, quel est le problème ? Nous ne manquerons pas de revenir sur le sujet dans les prochaines semaines. ■

