



# ► DE CAPE ET DP



## Brèves d'info des Délégués du Personnel Intersyndicale d'Axway

Lors de la réunion DP/Direction du 26 mai ...

### Conditions de travail

Evènements dits « Lunch and Learn ». S'il est considéré que le partage de connaissance est important pour les salariés, pourquoi les contraindre à le faire pendant leur temps de pause ? Les DP de l'InterSyndicale considèrent que l'employeur devrait promouvoir les temps de pause comme de vrais moments de récupération. A contrario, les temps d'apprentissage trouvent toute leur place dans le temps de travail. Ils demandent à la direction de faire respecter les temps de pause.

Réponse de la direction : elle sera vigilante sur le respect du volontariat et sur les lieux de ces échanges qui doivent se faire à la cafeteria du 5<sup>ème</sup> à Puteaux 3.

Les élus proposent un format style "café rencontre" et demandent que le temps de pause déjeuner soit respecté.

► **A quand les évènements « Lunch and learn » « Lean and learn » ? Alors qu'en même temps, l'effort de formation a baissé sur 2015, nous sommes plus que jamais pour que la formation continue à trouver sa place dans le temps de travail et que le temps de pause soit dédié à la récupération.**

### Congés

Les DP Intersyndicale renouvellent leur demande à ce que soit accordé aux salariés le lundi de Pentecôte à partir de l'année prochaine.

Réponse de la direction : cette mesure n'est pas envisagée.

► **Comme nous vous l'avions expliqué lors de notre précédent numéro, cette journée de travail gratuite n'est pas intégralement reversée au profit de la solidarité pour l'autonomie. L'employeur ne verse qu'une cotisation forfaitaire d'un montant bien inférieur à ce qu'il empêche. La différence revient dans sa poche !**



### Salaires

La direction compte-t-elle procéder à des augmentations de salaires de mi-année ? Quel serait le montant de l'enveloppe ?

Réponse de la direction : aucune décision n'a été prise à ce jour et s'il y en aura, l'action se limitera à quelques cas traités individuellement.

► **Cela devrait-il nous changer des quelques cas traités individuellement en début d'année ?**

### Bâtiments

Point d'avancement du projet de déménagement vers la tour W.

Réponse de la direction : le plan de répartition est figé. Une présentation sera faite aux membres du CHSCT le 16 juin.

► **Rappelons qu'un point est fait régulièrement entre direction et représentants du CHSCT afin de suivre l'évolution du dossier.**

Puteaux 3 : point de suivi sur les nuisances liées à la poussière constatée bureau 6 au 5e étage.

Réponse de la direction : elle n'a pas encore eu de retour. Le gestionnaire a été relancé.

► **Un tel sujet est moins glorieux que les projets de déménagement, mais dans l'immédiat, il est plus préoccupant. Ce n'est pas parce que nous allons déménager qu'il faut laisser tomber.**

### Santé

Suivi de la procédure de déconnection et formulaire d'actualisation de la situation du conjoint.

Réponse de la direction : les réponses des salariés sont en cours de dépouillement. La déconnexion sera effective au 31 mai.

@Le KPDP est sur JIVE !

Prochaine réunion le jeudi 30 juin



## Quels documents remettre au salarié à la rupture du contrat ?

À la rupture de son contrat de travail, le salarié reçoit un certificat de travail, une attestation « Pôle emploi » et un reçu pour solde de tout compte.

### Certificat de travail

→ **Contenu.** Ce document permet au nouvel employeur de vérifier que le salarié est libéré de son dernier engagement. Il mentionne les nom et prénoms du salarié, son adresse, le nom de l'employeur, l'adresse de ce dernier et sa raison sociale. Il indique la date et le lieu de délivrance, les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise. Cette dernière correspond au terme du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

**À NOTER :** si le salarié a été transféré en vertu d'un changement légal d'employeur (fusion, vente, etc.), la date d'entrée est celle à laquelle il a été embauché par le premier employeur.

Le certificat de travail est signé par l'employeur et mentionne la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés, avec les périodes correspondantes. Sont aussi précisés les droits éventuels du salarié à la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance (risques décès, incapacité de travail ou invalidité).

**ATTENTION :** le salarié ne peut pas exiger d'autres mentions, comme un commentaire élogieux. Quant à l'employeur, il ne peut pas mentionner l'existence d'une clause de non-concurrence, sauf accord du salarié. Toute mention pouvant nuire au salarié est également interdite.

→ **Remise.** Le certificat de travail est remis à l'expiration du préavis, exécuté ou non. Si le salarié prend acte de la rupture, l'employeur doit lui remettre le certificat immédiatement. L'employeur n'est pas tenu d'envoyer le certificat au domicile du salarié, mais seulement de le tenir à sa disposition sur le lieu de travail.

→ **Sanctions.** La non-remise, la remise tardive ou la remise d'un certificat de travail non conforme permettent au salarié de le réclamer sous astreinte devant le conseil de prud'hommes. Le salarié peut aussi obtenir des dommages et intérêts si la défaillance de l'employeur lui a causé un préjudice. Ce manquement est également passible d'une amende de 750 €.

### Attestation « Pôle emploi »

→ **Contenu.** Cette attestation est délivrée au salarié pour lui permettre de percevoir des allocations chômage. Elle doit également être transmise à Pôle emploi.

L'attestation doit mentionner les droits à congés payés, les indemnités versées, les salaires des 12 derniers mois et la conclusion éventuelle d'une transaction. Elle indique aussi la nature de la rupture : licenciement économique ou personnel (sans toutefois, dans ce dernier cas, préciser les motifs, rupture conventionnelle, etc. Si le salarié prend acte de la rupture, l'employeur coche la case « autres motifs » en indiquant qu'il s'agit d'une prise d'acte de la rupture du contrat en raison de faits qui lui sont reprochés. Les manquements allégués doivent être précisés.

→ **Remise.** L'attestation est remise à la fin du contrat avec le dernier bulletin de paye (sauf en ce qui concerne les entreprises de travail temporaires et les associations intermédiaires). Si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, elle est délivrée lors du départ effectif de l'entreprise si la dernière paye est établie ou, au plus tard, au terme du préavis. En cas de prise d'acte de la rupture, elle est immédiatement délivrée.

→ **Sanctions.** Le salarié peut réclamer la délivrance ou la correction de l'attestation sous astreinte devant le conseil de prud'hommes. Sa non-remise peut être réparée par des dommages et intérêts si le salarié démontre qu'il a subi un préjudice. L'employeur encourt en outre une amende de 1 500 €.

### Solde de tout compte

Ce document, établi par l'employeur, fait l'inventaire des sommes versées lors de la rupture du contrat. Il doit être remis au salarié, qui le signe et en donne reçu. Le salarié est toutefois libre de ne pas signer le reçu, sans que cela empêche le versement des sommes. Ce reçu peut être dénoncé dans les six mois suivants sa signature. Au-delà, il devient libératoire pour l'employeur et donc ne peut plus être contesté, mais seulement à l'égard des sommes qui y sont mentionnées.

**ATTENTION :** lors de la rupture, l'employeur doit logiquement délivrer au salarié son dernier bulletin de paye. En outre, les entreprises proposant un régime de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou Perco) doivent remettre à tout bénéficiaire un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. À noter également que, dans certains secteurs, l'employeur doit délivrer un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) à l'expiration d'un contrat à durée déterminée.

Vos collègues DP Intersyndicale sont mobilisés et présents sur vos sites. Si vous souhaitez réagir à notre publication, voir aborder des questions précises n'hésitez pas à les solliciter directement, par courriel ou par téléphone.

Patrick ALLOMBERT	Puteaux
Pascal BON	Puteaux
Isabelle FERREIRA	Puteaux
Michel HOLLANDE	Puteaux
Farid OUADAH	Puteaux
Chantal PIERREVIL	Puteaux
Jean-Pierre PHILIPONA	Annecy/Lyon
Dominique ROBIN	Puteaux
Abdelselem SALHI	Puteaux
Stéphane VEYRET	Annecy/Lyon
Massoud ZOLGHADRI	Puteaux

### Et ils sont où les z'indépendants ».... ?

Au mois de mai, les « z'indépendants » ont fait ce qui leur plaisait. C'est-à-dire rien du tout...

