

Les salaires moyens ont baissé en France tant dans le privé que dans la fonction publique !

Les salaires dans le secteur privé ...

En 2013, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) s'élève en moyenne à 2 200 euros par mois. Pour la deuxième année consécutive, ce salaire moyen diminue (-0,3 %).

2 200 euros nets par mois en moyenne

Cette baisse est due à l'augmentation des cotisations sociales vieillesse et à la fin de l'exonération des cotisations sur les heures supplémentaires.

L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes continue à se réduire. En EQTP, une salariée gagne en moyenne 19 % de moins qu'un salarié et 10 % de moins, à âge, catégorie socioprofessionnelle,

secteur d'activité et temps travaillé équivalents.

Le salaire net en EQTP augmente en moyenne avec la taille de l'entreprise. Les salariés des entreprises de plus de 5 000 salariés gagnent en moyenne 2 620 euros par mois, contre 1 820 euros pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

Les salaires nets sont en moyenne plus élevés dans l'industrie, où la main d'œuvre est plus qualifiée, et plus faibles, dans le commerce et la construction. Dans les services, il existe de fortes disparités, selon les métiers.

Salaires nets mensuels moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle :

	Salaires en 2013 (en euros)		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Cadres ¹	4 070	4 370	3 460
Professions intermédiaires	2 250	2 390	2 070
Employés	1 610	1 710	1 570
Ouvriers	1 690	1 740	1 440
Ensemble	2 200	2 390	1 930
Ensemble hors contrats aidés	2 210	2 400	1 940



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Bonnes vacances à tous !

Loi El khomri, grèves, tensions sociales. Ce premier semestre n'a pas été de tout repos pour les salariés ...

La rentrée risque d'être tout aussi compliquée.

CEOLIS vous souhaite, dans ce contexte difficile, de bonnes vacances d'été.

Rendez-vous début septembre pour le prochain bulletin d'information du groupe CEOLIS.

Salaires mensuels nets moyens en EQTP par grand secteur d'activité

	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 en euros constants (en %)
Taille de l'unité légale		
Moins de 10 salariés	1 820	-0,5
10 à 19 salariés	2 020	-0,3
20 à 49 salariés	2 090	-0,3
50 à 249 salariés	2 200	-0,3
250 à 999 salariés	2 360	-0,4
1 000 à 4 999 salariés	2 350	-0,3
5 000 salariés ou plus	2 620	0,2
Secteur d'activité		
Industrie	2 420	0,4
Construction	2 030	0,5
Transports et entreposage	2 180	0,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 000	-0,5
Services	2 220	-0,7
Services aux entreprises	2 210	-0,4
Services aux particuliers	1 740	-0,8
Services mixtes	3 100	-0,4
Ensemble	2 200	-0,3

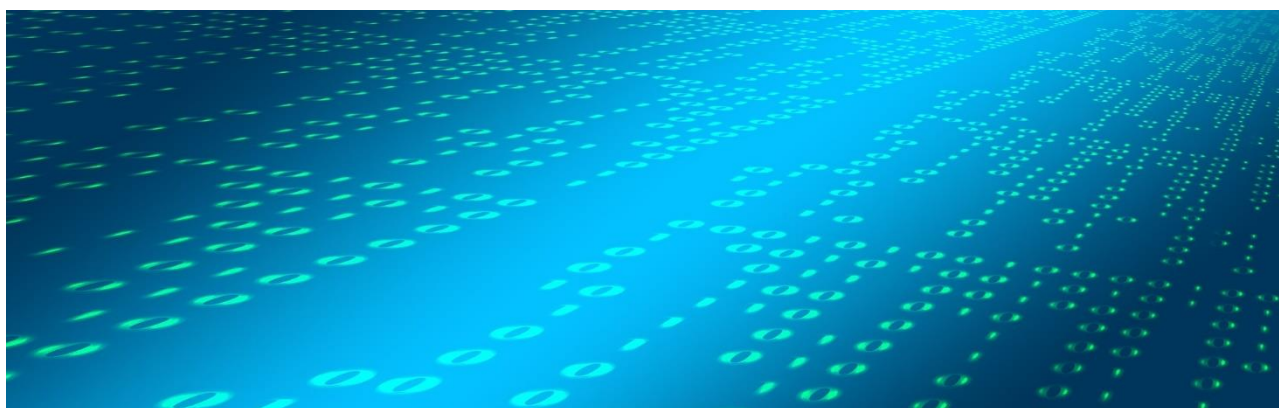


Et ceux de la fonction publique ...

En 2013, en France, un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en équivalent temps plein (EQTP) 2 469 euros nets par mois

dans la fonction publique d'Etat, 2 186 euros dans la fonction publique hospitalière et 1 851 euros dans la fonction publique territoriale.

Entre 2009 et 2013, le salaire net moyen a baissé. Cette baisse s'explique principalement par le gel de l'indice de la fonction publique.



Salaires mensuels nets moyens en EQTP de la fonction publique :

	Fonction publique d'État		
	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013	Évolution annuelle moyenne 2009/2013
	(% en euros constants)		
Fonctionnaires	2 627	-0,6	0,0
Catégorie A	2 883	-0,9	-0,2
Catégorie B	2 400	-0,5	0,0
Catégorie C	1 880	-0,4	-0,3
Autres salariés (hors personnel médical)	2 025	-0,6	0,9
Personnel médical	///	///	///
Ensemble y c. bénéficiaires de contrats aidés	2 469	-0,7	0,0
<i>dont : enseignants</i>	2 525	-1,1	0,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2 500	-0,8	0,0
Femmes	2 308	-0,6	0,1
Hommes	2 706	-0,7	-0,1
Moins de 25 ans	1 473	0,5	0,5
de 25 à 39 ans	2 075	-1,1	-0,1
de 40 à 49 ans	2 515	-1,0	-0,2
de 50 ans à 54 ans	2 725	-0,8	0,0
55 ans ou plus	3 030	-1,2	-0,6



Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'employeur :

	Salaires (en euros)
Fonction publique de l'État¹	2 469
Ministères	2 517
EPA	2 316
Fonction publique hospitalière²	2 186
Secteur hospitalier public	2 231
Secteur social et médico-social ³	1 773
Fonction publique territoriale⁴	1 851
Communes	1 758
EPCI à fiscalités propres	1 932
CCAS et caisses des écoles	1 649
Autres structures intercommunales	1 819
Départements	2 071
Services départementaux d'incendie et de secours	2 515
Régions	1 917
Autres collectivités	2 069

Informations extraites de l'édition 2016 « Emploi, Chômage, revenus du travail » de l'INSEE

Document complet téléchargeable sur le site insee.fr

Au-delà de 33 °C, évacuez les salariés !

L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) rappelle qu'« **au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.** »

L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) précise que « [le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33 °C présente des dangers... La canicule ou des conditions inhabituelles de chaleur sont à l'origine de troubles pour la santé voire d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels. Les risques liés au travail par fortes chaleurs en été doivent être repérés et le travail adapté.](#) »

Dans sa recommandation R 226, la CNAMTS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) rappelle qu'« **il est recommandé aux chefs d'entreprises de faire évacuer le personnel des bureaux quand les conditions d'hygiène et de sécurité deviennent mauvaises. Ces conditions sont les suivantes :**

Température résultante :

Été : 34 °C

Hiver : 14 °C

Lorsque l'entreprise n'aura pas les moyens de déterminer la température résultante, il pourra être admis de prendre en première approximation une **température sèche maximale de 33 °C en été et une température minimale de 16 °C en hiver. Il est précisé que la température sèche doit être mesurée à l'ombre dans des conditions normales de dégagement**

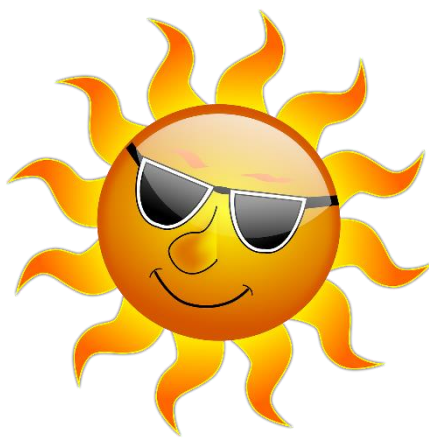
calorifiques des machines et des locaux par le personnel »

Les employeurs doivent veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés.

Ils doivent prendre les mesures de prévention des risques professionnels nécessaires et informer et former leurs salariés sur ces risques.

Ils doivent aussi respecter certaines règles dans l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail.

Cette obligation de sécurité et de protection est qualifiée d'obligation de résultat par la jurisprudence engageant la responsabilité des employeurs négligents.



[L'instruction n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGS CGC/2016/171 du 27 mai 2016 relative au Plan National Canicule 2016](#) rappelle cette obligation :

« Certains travailleurs peuvent être plus exposés que d'autres aux risques liés aux fortes chaleurs.

Afin de limiter les accidents du travail liés à de telles conditions climatiques,

des mesures simples, visant à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, s'imposent aux employeurs.

Au regard des articles L. 4121-1 et suivants et articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, les employeurs ont la responsabilité de prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques. Des mesures plus ciblées sont aussi prévues.

Le décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008, relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières, a notamment complété l'article R. 4121-1 du code du travail. Celui-ci prévoit désormais que tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), et de la mise en oeuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

Ces mesures font pleinement écho aux ambitions du plan santé au travail 2016-2020 (PST3). Celui-ci a en effet pour priorité absolue le renforcement de la prévention primaire mettant le travailleur à l'abri de la survenance d'un risque pour sa santé. Les mesures mises en oeuvre par l'employeur dans le cadre du PNC répondent pleinement à la volonté, que poursuit le PST3, d'aller, employeur et travailleur

conjointement, vers l'appropriation d'une culture de la prévention.»

Employeurs : je vous conseille vivement de ne pas ignorer les recommandations de l'INRS et de la CNAMTS :

« au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés. »

« le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33 °C présente des dangers »

Au-delà de 33 °C, évacuez vos salariés !

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>



Eric ROCHEBLAVE | AVOCAT
Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

Comment suivre l'euro 2016 de foot au travail en toute légalité ?

L'Euro de foot est l'occasion de se demander, comme à chaque événement sportif, si un salarié peut suivre la compétition, quand les épreuves ont lieu pendant les heures de travail.

La réponse n'est pas simple, et dépend de nombreux paramètres !

Rappelons d'abord, que, d'un point de vue de la loi, pendant les heures de travail, un salarié doit être à disposition de son employeur et se conformer à ses directives (Code du Travail). Il ne peut donc en principe pas suivre les matchs de foot sur son écran d'ordinateur ou son poste radio !

De même, il ne saurait être question de quitter son poste, sans l'autorisation de l'employeur, pour suivre le match à la maison.

Le premier réflexe du salarié, doit être de consulter le règlement intérieur de l'entreprise et la charte internet, si elle existe. Ces documents déterminent, en principe, les conditions d'utilisation d'internet et

des outils professionnels. En cas de non-respect des conditions, le salarié peut être sanctionné.



Dans la réalité, les entreprises font souvent preuve d'une certaine souplesse vis-à-vis de leurs salariés.

Ce connecter sur internet, ponctuellement, pour suivre l'évolution du score ne sera pas considéré comme une faute. Le tout étant de rester raisonnable. Par contre, si vous regardez l'intégralité du match en « streaming », attention aux conséquences !

Dans certaines entreprises, il est possible d'écouter la radio dans son

bureau, ou dans les ateliers. Dans ce cas, pas de problème, vous pourrez suivre le match en direct, si vous continuez de travailler, et si vos réactions (encouragements) restent discrètes. Vous ne devez pas gêner le travail de vos collègues, et encore moins les clients.

Vous souhaitez vous absenter du travail, pour suivre un match, tranquillement installé dans votre canapé ? De plus en plus d'employeurs, pour ces grands événements sportifs, acceptent des aménagements d'horaires. Votre employeur doit être informé au préalable, il n'est pas question de « disparaître » en cachette, cela pourrait être considéré comme un abandon de poste.

Et « sabrer » le champagne sur le lieu de travail, après la victoire ... c'est autorisé ? Réponse sur notre blog ([article du 9/08/2014 : la consommation d'alcool sur le lieu de travail](#)).

Infos express

Harcèlement moral et obligation de sécurité

En matière de harcèlement moral, l'employeur a une obligation de sécurité, c'est à dire une obligation de résultat. La Cour de cassation vient d'apporter un changement significatif dans son analyse de cette obligation. Jusqu'à maintenant, la Cour de cassation estimait que l'employeur manquait à cette obligation, à partir du moment où un salarié était victime de **violences physiques ou morales**, sur le lieu de travail, même si des mesures avaient été prises pour faire cesser les agissements.



La Cour de cassation estime (arrêt du 6 juin 2016), que l'employeur doit en plus mettre en oeuvre des mesures de prévention (information et formation), pour pouvoir s'exonérer de sa responsabilité. Dans ce cas, il satisfait bien à son obligation de sécurité.

Pour tout savoir sur la prévention du harcèlement et des risques psychosociaux en entreprise, vous pouvez télécharger notre guide [guide chsct harcèlement et rps ceolis.pdf](#)

L'employeur ne peut arrêter de rembourser les indemnités kilométriques sans raison

Souvent, dans les entreprises, il existe des dispositions aux bénéfices des salariés et qui ne sont pas rendus obligatoires par la loi, une convention collective ou un accord d'entreprise. Il s'agit d'usages. La suppression d'un usage ne peut se faire sans raison comme le rappelle le jugement suivant.

Un salarié, agent de sécurité, poursuit son employeur qui, après une période de quatre ans pendant laquelle celui-ci avait remboursé les indemnités kilométriques du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, avait arrêté.

Le salarié gagnant son procès en appel, l'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur au motif que « *ayant, d'une part, constaté que le salarié avait bénéficié d'indemnités kilométriques en remboursement de ses frais de déplacement au titre des trajets entre son domicile et son lieu d'exercice professionnel jusqu'en janvier 2007 [soit une période de 4 ans], d'autre part, relevé qu'il n'y avait pas eu de changement dans les conditions d'exercice des fonctions du salarié, la cour d'appel a pu décider que l'employeur ne pouvait cesser sans aucune justification de rembourser des frais de déplacement qu'il avait pris l'initiative d'indemniser* ».

Cass. soc. 8 juin 2016 n°14-22.740

Ne pas former un salarié en raison d'absences liées à ses mandats électifs et/ou syndicaux est discriminatoire

Un salarié peut prétendre à des dommages-intérêts fondés sur une discrimination syndicale s'il existe un lien entre ses mandats électifs et la décision de l'employeur de ne pas le faire participer à des formations.

La Cour de cassation vient de le rappeler dans une affaire en annulant une décision de la cour d'appel déboutant un salarié, titulaire de mandats électifs et syndicaux, de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale.

En effet, celui-ci n'avait pas bénéficié, pendant une période de trois ans, de formation professionnelle ; pour sa défense, l'employeur avait simplement indiqué que « la méconnaissance de l'emploi du temps du salarié, ses fonctions électives occupant 100 % de son temps de travail et ses plannings étant communiqués trimestriellement a posteriori ne permettaient pas de l'inscrire utilement dans un planning de formation ».

Cette attitude est donc discriminatoire selon l'article L2141-5 du Code du travail :

« *Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et*

d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ».

Cass. soc. 23 mars 2016 n°14-25.574

Liberté d'expression dans le cadre de négociations collectives

L'abus de la liberté d'expression dans le cadre du travail peut conduire à un licenciement pour faute grave lorsqu'un salarié tient des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs envers son employeur ou ses collègues. Quand est-il lorsque ces propos

sont relatifs à une négociation collective en cours ?



Un arrêt récent de la Cour de cassation vient de rappeler que pour apprécier la gravité des propos tenus par un salarié il fallait tenir compte du contexte dans lequel ces propos

avaient été tenus, de la publicité que leur avait donné le salarié et des destinataires des messages. En l'espèce, les propos incriminés avaient été tenus dans un message destiné à des salariés et représentants syndicaux à propos de la négociation d'un accord collectif pour défendre des droits susceptibles d'être remis en cause ; elle en a déduit de ces seuls motifs que le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression.

Cass. soc. 19 mai 2016 n°15-12.311

NOUVEAU GUIDE GRATUIT !

Céolis

**GUIDE DE
PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
EN ENTREPRISE**

Guide téléchargeable
gratuitement sur notre site

EXPERTISE COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION DES É

ASSISTANC

32 pages pour tout savoir sur la
prévention du harcèlement et des
RPS en entreprise
**Téléchargement gratuit sur
notre site internet**
Indispensable pour être un acteur
informé

Céolis

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



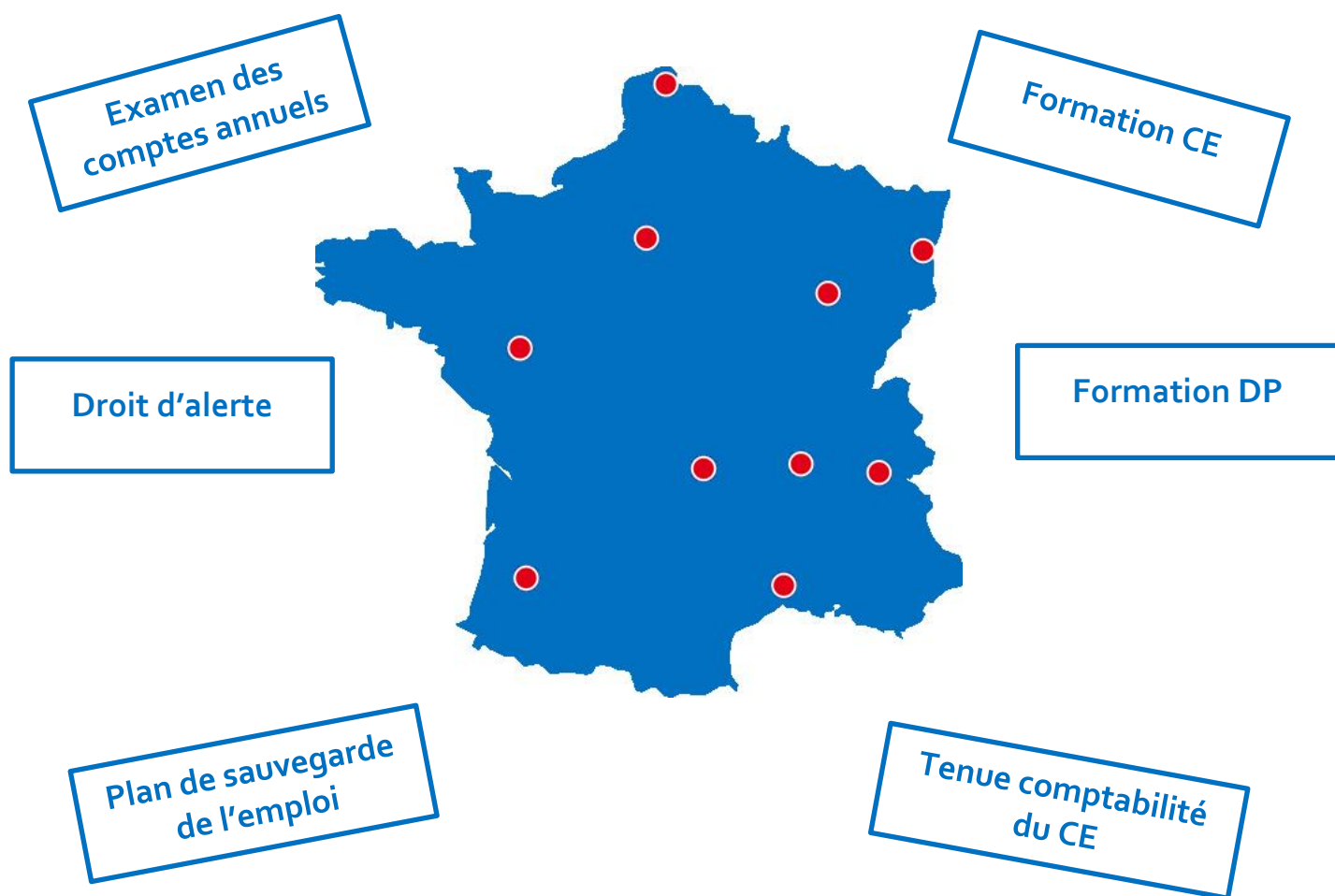
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis