

Les salaires des grands patrons en forte hausse en 2015

Le cabinet Proxinvest vient de publier, comme chaque année, son étude sur les rémunérations des 120 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse.

Des hausses records en 2015 !

Les revenus des grands patrons ont atteint des records en 2015, avec une hausse de 20 % par rapport à 2014 !



Proxinvest souligne la déconnexion entre la hausse de ces rémunérations et l'évolution des performances économiques des entreprises concernées. Entre 2014

et 2015, les entreprises du CAC 40 ont vu leur chiffre d'affaires baissé de 3 %, le résultat opérationnel reculé de 7 % et les bénéfices nets en forte baisse de 11 %.

Cette situation est de moins en moins bien acceptée par les actionnaires. En 2015, pour la première fois en France, des assemblées générales ont refusé d'approuver la rémunération de certains dirigeants (Carlos Ghosn pour Renault et Patrick Kron pour Alstom). Ces rejets n'ont eu aucune conséquence juridique, car uniquement consultatifs...

De nouvelles mesures pour limiter ces hausses

Cette situation devrait changer en 2017. En effet, le parlement vient d'adopter une mesure visant à donner aux actionnaires le pouvoir effectif de s'opposer aux rémunérations excessives. Sous réserve que d'ici là, les grands patrons n'aient pas trouvé une astuce pour se rémunérer sans passer par un vote des assemblées !



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Bonnes fêtes de fin d'année !

Le groupe CEOLIS et ses collaborateurs vous souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année.

L'année 2016 qui s'achève a été riche en actualités sociales.

A n'en pas douter, entre l'élection présidentielle, la réforme du Code du travail, l'année 2017 s'annonce toute aussi mouvementée.

CEOLIS sera encore à vos côtés, pour vous informer sur les nouveautés législatives.

Cadeaux et bons d'achats : attention aux seuils URSSAF !

La remise de cadeaux et de bons d'achats aux salariés, pour la fin d'année, est l'une des activités sociales et culturelles la plus répandue dans les comités d'entreprises. Il est utile de rappeler la règle URSSAF applicable, afin d'éviter des redressements de cotisations.



Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achats aux salariés est soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achats et cadeaux,

- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

(1) Bons d'achats et cadeaux :

1^{ère} règle :

Si la valeur cumulée des bons d'achats et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **161 euros** (en 2016), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

2^{ème} règle :

Au-delà de cette limite de 161 euros (1^{ère} règle), les bons d'achats et cadeaux seront exonérés, à conditions (cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),
- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,

- de ne pas dépasser **161 euros** (en 2016), par événement et par année civile.

Liste des événements : Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des pères, fête des mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

Précisions :

- *Sainte-Catherine : la limite d'âge est de 25 ans,*
- *Saint-Nicolas : la limite d'âge est de 30 ans.*

(2) Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

Peut-on insulter son employeur ?

Le salarié d'une entreprise adresse un courriel aux ex-salariés et aux délégués syndicaux d'une entreprise, dans le cadre d'une fusion. Ce courriel attire l'attention sur les risques de la fusion et notamment sur la remise en cause d'avantages conventionnels. Dans le même courriel, il critique l'employeur en le traitant de

« **vendeur de cuisines** » et cherchant à « **vendre sa sauce** ».

Celui-ci est licencié pour faute grave. La Cour d'Appel de Versailles annule le licenciement. La Cour de cassation confirme le jugement et précise : « *dans le cadre de la négociation d'un accord collectif pour défendre les droits susceptibles d'être remis en cause, le salarié n'a pas abusé de sa liberté d'expression* ». Cet arrêt

réaffirme le principe de tout salarié de pouvoir s'exprimer librement notamment sur des décisions de gestion de l'entreprise ayant de graves conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Par contre, de tels propos tenus hors d'un conflit social ou d'une négociation collective pourraient justifier le licenciement du salarié.

Vous ne formez pas vos salariés, tant pis pour vous !

Le Code du travail précise dans son article L 6321-1 : « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».



L'employeur a une obligation de formation des salariés

A défaut de formation, l'employeur s'expose à de lourds dommages et intérêts. Un exemple récent vient illustrer cette obligation.

Une salariée titulaire d'un BTS est engagée comme agent de fabrication. Pendant 8 ans, elle ne suit que deux formations : une sur la sécurité incendie, l'autre sur l'hygiène et la sécurité. Pour les juges, l'employeur a manqué à ses obligations de formation et aurait dû proposer à sa salariée, durant une période aussi longue, d'autres formations. Pour le tribunal, ce manquement a conduit la salariée à devoir limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et à compromettre son évolution

professionnelle. L'employeur a été condamné à 6 000 euros de dommages et intérêts.

Il faut rappeler le rôle important des entretiens professionnels (obligatoires pour tous les salariés), dans la détection des besoins de formation des salariés. L'entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans par l'employeur, pour faire le point sur l'évolution professionnelle. Tous les 6 ans, cet entretien permet de faire un état des lieux du parcours professionnel. A cette occasion, l'employeur doit vérifier que le salarié a bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans, à suivi au moins une action de formation et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Il faut également rappeler le rôle du comité d'entreprise, qui doit être consulté sur le plan de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2016 et l'intervention de la loi Rebsamen, le comité d'entreprise est consulté sur la formation professionnelle dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et l'emploi.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition des élus, dans la base de données économiques et sociales (BDES) :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage,
- Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise,
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Cette consultation est l'occasion pour le comité d'entreprise de vérifier que tous les salariés bénéficient de formations et, le cas échéant, d'attirer l'attention de l'employeur, sur les risques attachés à toute insuffisance, dans ce domaine.

Licenciements économiques facilités | A compter du 1er décembre 2016 : à vos marques, prêts, licenciez !

A compter du 1^{er} décembre 2016 entre en vigueur l'article L 1233-3 du Code du travail dans sa rédaction issue de la **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels** dite « Loi El Khomri » :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives **notamment** :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante

salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;



3° A une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ;

4° A la **cessation d'activité de l'entreprise**.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article. »

D'UNE PART, la liste des motifs économiques, telle que rédigée dans la nouvelle version de l'article L1233-3 du Code du travail, demeure indicative avec l'emploi de l'adverbe « notamment ».

Un motif non énuméré dans cet article peut donc être reconnu par les tribunaux comme pouvant conduire à un licenciement économique.

D'AUTRE PART, afin d'apporter une certaine sécurité juridique aux employeurs et de donner des repères plus clairs notamment aux petites et moyennes entreprises, l'article L 1233-3 du Code du travail précise désormais la notion de « difficultés économiques » susceptibles de justifier un licenciement :

« des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. »

D'AUTRE PART, deux nouveaux motifs économiques jusqu'ici reconnus par la jurisprudence font leur entrée dans le code du travail :

- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

et

- la cessation d'activité.

ENFIN ET SURTOUT, désormais, les entreprises qui présentent soit une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires pendant une certaine période pourront licencier automatiquement par l'effet de la loi pour motif économique.

Pendant quelle période exactement ?

Tout dépend de la taille de l'entreprise en comparaison avec la même période de l'année précédente.

Exemple :

Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés

Cette nouvelle rédaction de l'article L. 1233-3 du Code du travail va naturellement faciliter les licenciements pour motifs économiques en créant, une présomption légale de difficulté économique s'imposant aux salariés et aux juges

A partir du moment où l'employeur parviendra à établir, au moyen notamment de documents comptables, une baisse significative de ses commandes ou de son chiffre

d'affaires pendant une période donnée en comparaison avec la même période de l'année précédente, le motif économique du licenciement sera établi et ne sera plus contestable en justice.

Ce nouvel article tend non seulement à rendre plus souple la possibilité de procéder à des licenciements pour motif économique dans les petites et moyennes entreprises et, ainsi, les aider à réagir face à une situation difficile, mais aussi à leur donner plus de visibilité quant aux éléments permettant de justifier un

licenciement économique et, par-là, éviter un contentieux.

Les licenciements pour motifs économiques sont sécurisés...

Enfin, c'est à espérer pour les employeurs...

Il convient de rester prudent et attentif aux premières décisions prud'homales prononcées au visa de ce nouveau texte.

Éric ROCHEBLAVE

*Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale*

<http://www.rocbeblave.com>



Infos express

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques : documents demandés par l'expert-comptable

L'employeur doit présenter chaque année au comité d'entreprise, les orientations stratégiques de l'entreprise. Le comité d'entreprise peut dans le cadre de cette consultation, se faire assister d'un expert-comptable.

Dans le cadre présent (société LMSDC), l'expert-comptable demande à l'employeur les documents relatifs à la stratégie du groupe auquel appartient l'entreprise. L'employeur refuse de fournir les documents, estimant qu'ils n'entrent pas dans le périmètre de la mission.

La Cour d'Appel (15 juillet 2016) donne raison à l'expert-comptable. Selon elle : « l'entreprise ne peut à elle seule constituer le cadre pertinent d'analyse et d'appréciation des orientations stratégiques de l'ensemble économique donc l'évolution dépend notamment de la contribution et de l'implication des salariés des sociétés mères et filiales de sorte que la mission de l'expert-comptable ne saurait être cantonnée à l'examen des documents et pièces émanant de la seule société ».

Déménagement et consultation des représentants des salariés

La justice vient de suspendre le déménagement de I-Télé. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des [conditions de travail](#) (CHSCT), qui contestait la régularité de ce déménagement faute d'avoir été

régulièrement consulté, avait saisi le tribunal de grande instance de Nanterre en référé.



« Il convient d'ordonner la suspension du projet de création d'une News Factory et les déménagements consécutifs à ce projet de création d'une News Factory jusqu'à ce que le CHSCT dispose des éléments d'information nécessaires à l'expression de son avis », a ainsi estimé le tribunal, en condamnant notamment la chaîne à 1 000 euros de dommages et intérêts et en assortissant sa décision d'une astreinte de 500 euros par jour.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, en cas de déménagement envisagé, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise et le CHSCT. Il doit notamment donner toute information utile aux élus pour se prononcer en toute connaissance de cause (future adresse, moyens de transport pour s'y rendre, caractéristiques du nouveau bâtiment, organisation des espaces de travail, etc...) sur le projet.

Lors de la présentation du projet aux élus, celui-ci ne doit pas être figé, il doit pouvoir évoluer, suite aux remarques formulées par le CE et le CHSCT.

Externalisation d'un service : sort des contrats de travail

Une entreprise dont la mission est de promouvoir le tourisme en Polynésie française décide d'externaliser l'activité de son bureau parisien. Le prestataire qui reprend l'activité ne reprend pas tous les salariés. Une salariée conteste son licenciement par l'ancien employeur, estimant que son contrat aurait dû être transféré.

La Cour d'appel lui donne raison en rappelant l'article L 1224-1 du Code du travail : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».



Dans sa décision, la Cour précise (22 janvier 2016) que le bureau parisien disposait de ses propres moyens matériels et humains et qu'il avait une activité économique autonome, puisqu'il était spécifiquement chargé du marché français. A ce titre, l'article L 1224-1 s'applique pleinement : tous les contrats devaient donc bien être transférés.

Infraction routière : dénonciation des salariés

A compter du 1^{er} janvier 2017, lorsqu'un salarié commettra une infraction routière, avec un véhicule de la société, l'employeur devra dénoncer le salarié. Il devra communiquer à l'administration l'identité et l'adresse du conducteur.



A défaut, une amende de 750 euros s'appliquera.

Les DP peuvent produire en justice des documents de décompte du temps de travail

Un délégué du personnel photographie des documents servant au décompte du temps de travail, pour démontrer, en justice, que l'employeur est en infraction.

La Cour de cassation valide l'utilisation des photographies dans le cadre d'une action en justice. Elle précise : « le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments

portant atteinte à la vie personnelle des salariés (dans le cas présent, les faire travailler le dimanche), à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ». Ce qui était le cas dans cette affaire.

Cassation sociale 9 novembre 2016

DECOUVRIR NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

• Formation générale du comité d'entreprise

• Formation du Secrétaire du CE

• Formation du Trésorier du CE

• Formation des Délégués du personnel

• Formation loi "Rebsamen"

Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT
ANNUEL A
PARTIR DE 950
euros HT**

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



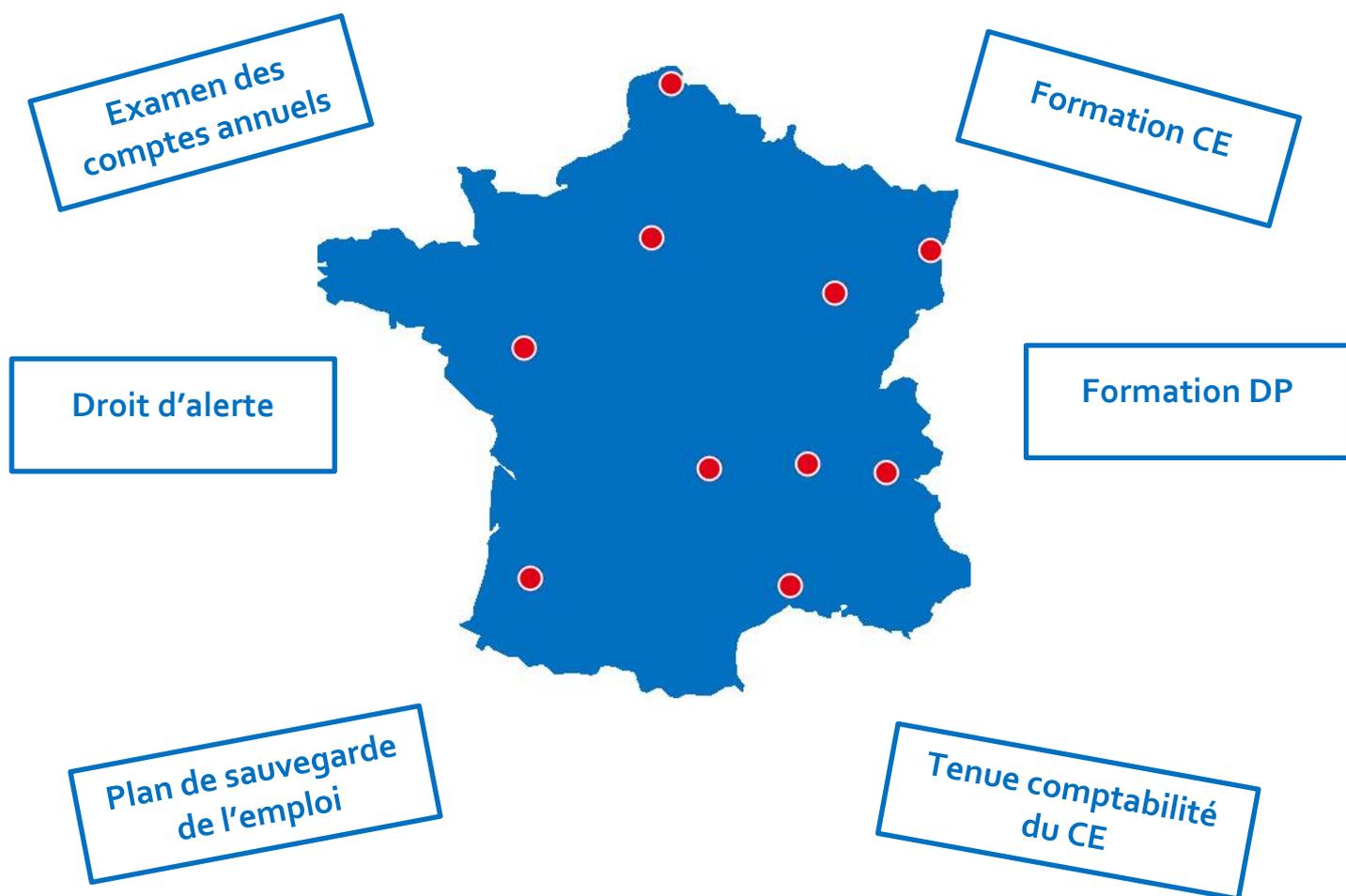
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

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

Toute l'actualité du comité d'entreprise (décembre 2016)