



### Grandes entreprises : la spirale des inégalités du partage des richesses

Oxfam France vient de publier un rapport sur le partage des richesses au sein des grandes entreprises françaises.

Oxfam France est une association de développement qui lutte contre les injustices et la pauvreté.

#### Les inégalités sont alarmantes

Les conclusions de ce rapport sont alarmantes. Les inégalités du partage des richesses des grandes entreprises du CAC 40, n'ont jamais été aussi importantes.

En 2017, 82 % des richesses créées dans le monde ont bénéficié aux 1 % les plus riches. Longtemps, grâce à son modèle social, la France a été préservée de ces inégalités extrêmes. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les 10 % les plus riches détiennent plus de la moitié des richesses nationales. Cette répartition inégale des richesses s'organise pour l'essentiel au sein des entreprises.

En 2017, les entreprises du CAC 40 ont réalisé 93 milliards d'euros de bénéfice. Cette richesse créée va majoritairement aux actionnaires et

Dirigeants. Pourtant, sans salarié, pas de création de richesse...

Pour maximiser les bénéfices à distribuer aux actionnaires, les entreprises du CAC 40 exercent une pression à la baisse sur les salaires et multiplient les techniques (paradis fiscaux) pour échapper aux impôts. L'investissement devient une variable d'ajustement, souvent sacrifiée, pour augmenter les dividendes des actionnaires. La santé financière des entreprises sur le long terme est ainsi sacrifiée.

La France est le pays champion du monde où les entreprises reversent la plus grande part de leurs bénéfices aux actionnaires. De 2009 à 2016, les entreprises du CAC 40 ont redistribué 67,4% de leurs bénéfices en dividendes aux actionnaires et seulement 5,3% aux salariés. La rémunération des actionnaires a progressé plus de 4 fois plus vite que celle des salariés de 2009 à 2016. En 2016, les entreprises du CAC 40 ont ainsi reversé près de 15 fois plus de bénéfices à leurs actionnaires (sous forme de dividendes) qu'à leurs salariés (sous forme d'intéressement et participation).

Il en est de même de la rémunération des Dirigeants du CAC



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

### Éditorial

#### La folie des entreprises du CAC 40

Les entreprises du CAC 40 n'ont jamais autant distribué de dividendes à leurs actionnaires.

Dans son dernier rapport, OXFAM France, dresse un bilan catastrophique du partage des richesses dans les grandes entreprises.

Pour maximiser les profits (et les dividendes) la pression sur les salariés est de plus en plus importante.

Ce phénomène ne semble pas pouvoir s'arrêter et ne pas avoir de limites.

Alors, demain, tous les salariés au SMIC ?

40. Depuis 2009, les salaires des PDG du CAC 40 ont augmenté deux fois plus vite que la moyenne des salaires de leurs entreprises. En 2016, les PDG du CAC 40 gagnent en moyenne 257 fois le SMIC et 119 fois plus que la moyenne de leurs salariés.

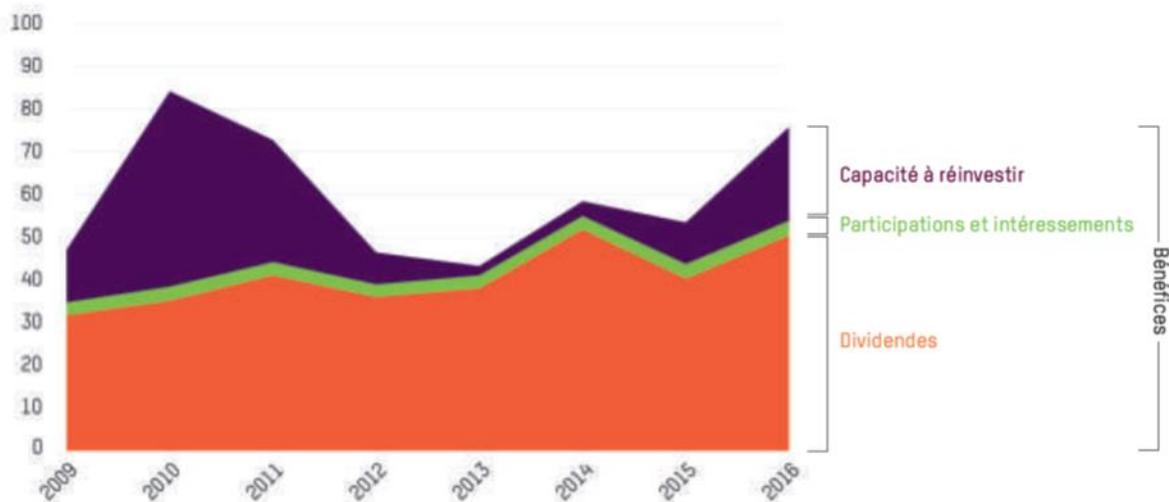
Lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise et du CSE, sur la situation économique et financière, les élus doivent être vigilants sur la répartition des richesses de l'entreprise entre dirigeants, actionnaires et salariés et son évolution dans le temps. Les élus

disposent pour négocier, des informations présentes dans la base de données unique (BDU).

Depuis 2009, **SUR 100 € DE BÉNÉFICES**, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé :



EVOLUTION DU PARTAGE DES BÉNÉFICES ENTRE DIVIDENDES, PARTICIPATION/INTÉRESSEMENT ET CAPACITÉ À RÉINVESTIR<sup>62</sup> DANS L'ENTREPRISE (EN MILLIARDS D'EUROS)



# L'accord collectif : quelles règles ?

**Un accord d'entreprise est un accord collectif de travail, négocié au niveau de l'entreprise par les partenaires sociaux (employeur et organisations syndicales représentatives). Mise en place ou dénonciation d'un accord : voici quelques repères pour mieux se familiariser avec le fonctionnement de l'accord collectif, forme contractuelle qui prévaut pour valider les négociations entre syndicats et patronat d'une entreprise depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018...**

## Faire valider un accord

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, tout accord collectif négocié avec des délégués syndicaux doit recueillir la signature de syndicats majoritaires. Ainsi, pour qu'un accord collectif soit valable, les syndicats signataires (représentés par leurs délégués syndicaux) doivent recueillir plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

À défaut d'être majoritaires, les syndicats signataires représentant plus de 30 % des votes exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles peuvent demander à l'employeur d'organiser un référendum pour faire approuver le texte directement par le personnel. En l'absence de demande des syndicats dans le mois,

l'employeur peut prendre l'initiative d'organiser le référendum, sous réserve de l'absence d'opposition des syndicats majoritaires. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Ce processus concerne tout accord collectif (établissement, entreprise, groupe) quel que soit le sujet.



*Attention, certains accords n'offrent pas la possibilité d'un référendum et ne peuvent être validés que par accord majoritaire. Il s'agit des accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi et aux accords qui aménagent le fonctionnement des instances représentatives du personnel.*

## Dénoncer un accord

Seuls les accords d'entreprise à durée indéterminée peuvent être dénoncés. L'employeur qui souhaite dénoncer l'accord doit informer les

parties signataires, par courrier en recommandé avec accusé de réception. Cette dénonciation n'a pas à être motivée.

La déclaration de dénonciation doit être déposée aux services du ministère du Travail et au greffe du tribunal des prud'hommes. Le préavis commence alors à courir. Il est de 3 mois, sauf disposition contraire prévue dans l'accord dénoncé.

Une nouvelle négociation va s'engager, à la demande des intéressés, en vue de la conclusion d'un accord de substitution. L'engagement de cette négociation est obligatoire (avec toutes les organisations syndicales représentatives).

Si tous les signataires dénoncent l'accord, celui-ci continue à produire ses effets, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

Si les négociations n'aboutissent à aucun accord, l'ancien accord s'applique 1 an, après la fin du préavis. L'accord reste donc applicable pendant 15 mois (3 mois de préavis et 1 an de survie).

Si l'accord dénoncé n'a pas été remplacé, l'employeur n'a que l'obligation de maintenir la rémunération annuelle des salariés, précisée dans les contrats de travail, pour une durée de travail équivalente.

# Ordonnance Macron et télétravail : quels changements ?

Le télétravail est défini par le Code du travail dans son article L 1222-9 comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Le télétravail ce n'est donc pas seulement travailler à son domicile ...



Le télétravail suppose la réunion de trois conditions :

- Le volontariat (le télétravail ne peut pas être imposé par l'employeur),
- L'usage des technologies de l'information et de la communication,
- Que les tâches en question puissent être exécutées aussi bien dans les locaux de l'entreprise, qu'en dehors (ce qui exclut les salariés qui ne travaillent que sur le terrain).

Depuis les Ordonnances Macron, il est possible de recourir au

télétravail de manière occasionnelle, par exemple en cas d'épisode de pollution, problèmes de transport liés aux grèves, « état de grossesse », etc.

Sur le plan juridique, la mise en œuvre du télétravail peut être mise en place dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE). En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent décider de recourir au télétravail, en formalisant leur accord, par tout moyen.

L'employeur qui refuse à un salarié le passage au télétravail, alors qu'un accord collectif ou une charte existe, doit motiver sa réponse. En l'absence d'accord ou de charte, l'employeur est libre de donner une suite ou non à la demande du salarié. Dans ce cas, il doit être prudent, afin de ne pas tomber sous le coup de la rupture de l'égalité de traitement ou la discrimination.

Quant au salarié, il est toujours libre d'accepter ou de refuser la proposition de télétravail.

En matière d'accident, il y a une présomption selon laquelle, l'accident qui survient en temps et lieu du télétravail est présumé être un accident de travail. En cas d'accident en dehors des plages horaires de travail, le salarié devra démontrer qu'il exerçait son activité

professionnelle, pour être couvert par la législation sur les accidents de travail.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, il sera préférable d'ajouter un avenant au contrat de travail. Il faudra préciser dans celui-ci : le lieu d'exercice du télétravail, les modalités d'exécution, le matériel mis à disposition du salarié, les restrictions d'utilisation des équipements informatiques et leurs sanctions.



Rappelons que la prise en charge du coût d'utilisation du matériel par l'employeur n'est pas obligatoire.

Le Code du travail impose à l'employeur au moins un entretien par an avec le salarié en télétravail.

# Un salarié peut-il regarder un match de foot pendant son temps de travail ?

Pour la Cour d'appel de Poitiers, repose sur une faute grave le licenciement du salarié, affecté au service sécurité de l'établissement, à qui il est reproché d'avoir regardé, durant environ deux heures, depuis le poste de contrôle vidéo du magasin, un match de la coupe du monde de football avec un subordonné.



Il est en effet établi que le salarié est resté durant près de deux heures au PC vidéo du magasin, pour regarder un match de football sur l'un des écrans vidéo du PC en compagnie d'un autre agent de sécurité, placé sous son autorité, qui préalablement avait détourné l'une des caméras mobiles du dispositif de surveillance du magasin pour zoomer avec celle-

ci sur un écran de télévision située en surface de vente diffusant ce match.

Le salarié n'a pris aucune mesure pour mettre fin à cette situation et, pire, a invité un agent de sécurité à regarder le match dans le PC vidéo puis, devant son refus, lui a intimé l'ordre de ne pas informer un autre agent de sécurité de la situation.

Au mépris de ses fonctions de coordonnateur de l'équipe de sécurité placée sous ses ordres, le salarié a donc accepté de son subordonné en poste dans ce PC qu'il neutralise durant près de deux heures une partie du dispositif de surveillance du magasin, qu'il suspende pendant le même temps ses fonctions de contrôle au PC et a incité un autre de ses subordonnés à suspendre ses fonctions pour se joindre au spectacle, de sorte que ces faits constituent une violation des obligations résultant de son contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle

qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis, peu important qu'aucun incident n'ait été à déplorer le jour des faits dans le magasin.



Cour d'appel, Poitiers, Chambre sociale, 15 Mars 2017 – n° 15/04997

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

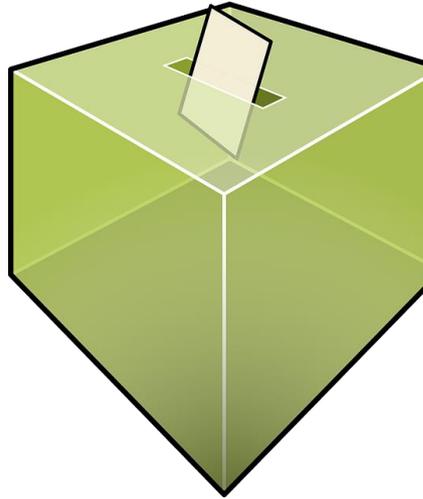
<http://www.rocheblave.com>



## Élections professionnelles et égalité hommes femmes

Depuis la loi Rebsamen, les listes des élections professionnelles doivent respecter le principe de mixité des candidatures. Pour chaque collège électoral, les listes des candidats comportant une pluralité de noms doivent, en fonction du nombre de candidats exprimés :

- Être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale en question,
- être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.



Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5,
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

La Cour de cassation vient d'apporter une précision importante. La règle de l'arrondi ne saurait faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous représenté dans un collège électoral. En clair, cela veut dire que la règle de l'arrondi ne peut pas conduire à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe.

## 1968 / 2018 : les bouleversements du marché du travail

À l'heure où l'on « commémore » mai 1968, remontons dans le temps, pour constater les grands bouleversements intervenus sur le marché du travail, en l'espace de 50 ans.



L'évolution la plus spectaculaire concerne la place des femmes sur le

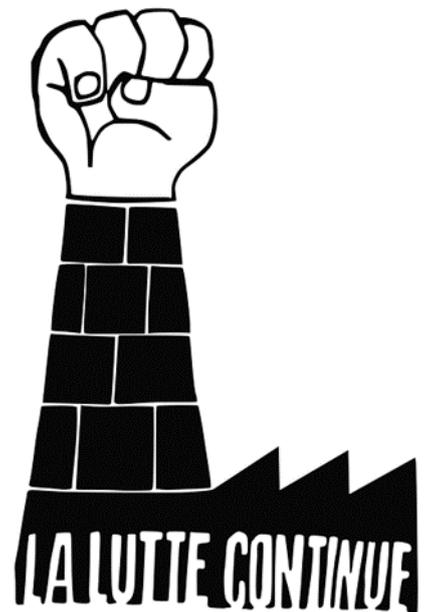
marché du travail. Il y a 50 ans, deux fois moins de femmes, qu'aujourd'hui travaillaient. La quasi-totalité des emplois supplémentaires créés sur cette période est occupée par des femmes.

Cette forte hausse de la population active et les crises économiques à répétition ont fait exploser le chômage de masse. En 1968, le taux de chômage était de 2,6 % (quasi plein emploi), il est depuis 35 ans, durablement autour des 9 à 10 %.

Autre grande évolution sur ces cinquante dernières années, la précarité des salariés. En 1968, les CDD, l'intérim et le temps partiels n'existaient, pour ainsi dire, pas.

Ce chômage de masse a précarisé le statut des travailleurs et fait pression, à la baisse, sur la part de la

valeur ajoutée créée par les entreprises, revenant aux salariés.



(Résumé d'un article de Mr Guillaume DUVAL, publié sur le blog du magazine ALTERNATIVES ECONOMIQUES)

### Entretien professionnel

La transformation de la formation professionnelle annoncée par le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel passe notamment par des ajustements concernant l'entretien professionnel.



Il est en effet prévu qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche puisse fixer une périodicité des entretiens professionnels différente de celle de 2 ans prévue par le Code du travail.

Actuellement l'employeur est chargé, tous les 6 ans de vérifier que les salariés ont bien eu un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'ils ont bénéficié d'au moins 2 actions parmi les 3 suivantes : avoir suivi une formation, avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, ou avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience. Avec cette loi, une 4e action viendrait compléter cette liste.

### Contribution unique formation-alternance

Aujourd'hui les entreprises sont assujetties à la taxe d'apprentissage et à la contribution relative à la formation professionnelle continue. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel projette d'unifier ces 2 financements au sein d'une seule contribution. Cette fusion s'appliquerait progressivement à partir du 1er janvier 2019 pour entrer pleinement en application à compter de 2024.

La collecte de cette contribution serait non plus confiée aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) mais aux URSSAF. Les OPCA seraient quant à eux transformés en opérateurs de compétences.

### Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est en voie de subir une importante rénovation. Monétisation des droits à la formation, mise en place d'une application numérique, remplacement du CIF par un CPF de transition professionnelle, suppression des listes de formations éligibles...font partie des principaux axes retenus pour réformer en profondeur la formation professionnelle.



En effet, selon ce projet de loi, les droits actuellement acquis en heures seraient convertis en euros. Les salariés verraient ainsi leur compte crédité de 500 euros par an pour les salariés ayant une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle.

### À travail égal, salaire égal

Dans le cadre de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, le principe « à travail égal, salaire égal », permet-il à un salarié de demander le maintien de la situation antérieure s'il estime que le nouveau texte lui est défavorable ?

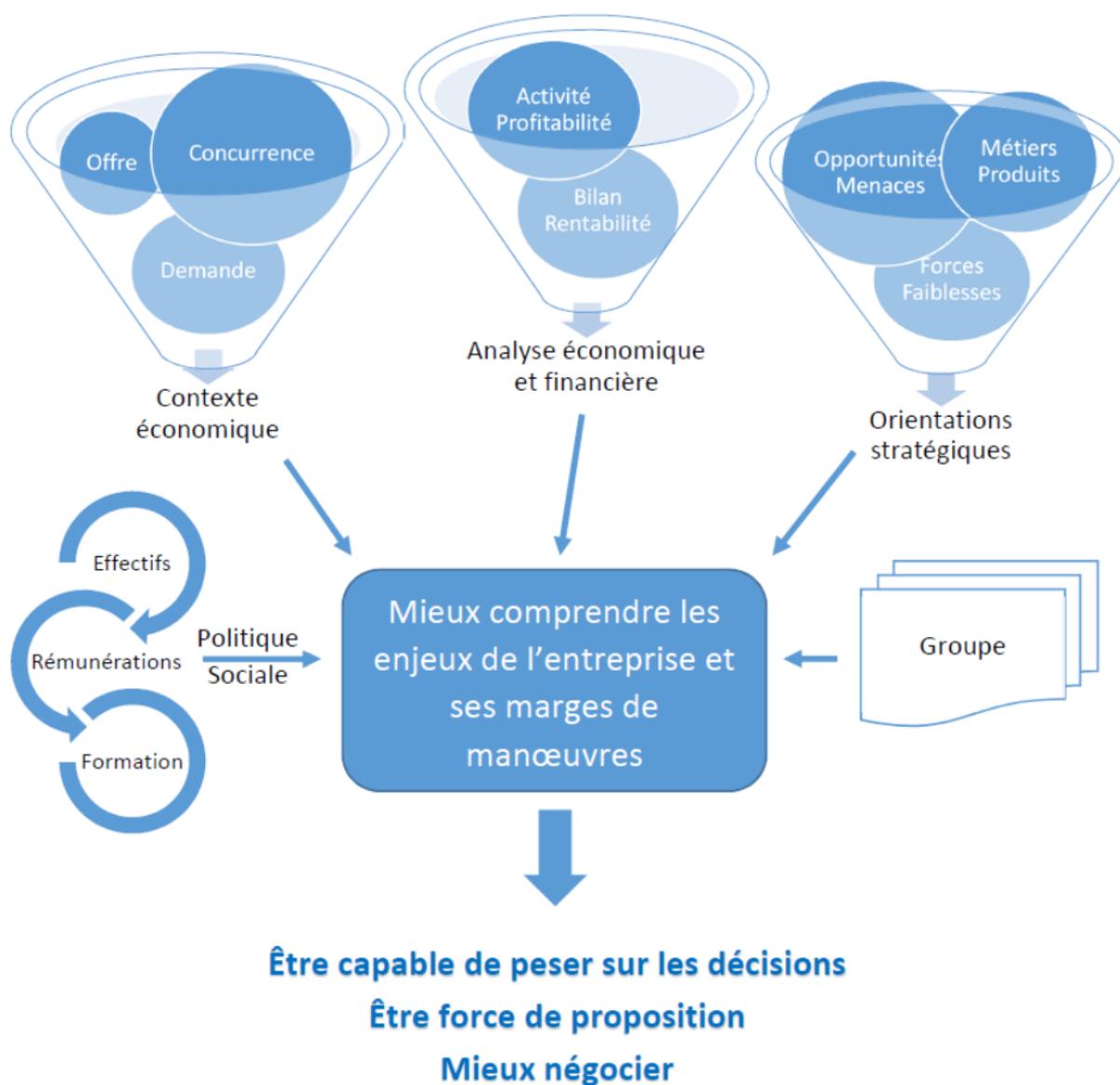
En principe, la date d'embauche ne constitue pas un critère objectif de différenciation des rémunérations.

Selon la Cour de cassation, dès lors que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème n'ont à aucun moment bénéficié d'une classification ou rémunération plus élevée que celles des salariés déjà en poste, les salariés nouvellement embauchés peuvent valablement avoir une évolution de carrière plus rapide. Le principe d'égalité de traitement n'est, dans ce cas, pas méconnu.

# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

## SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

### POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise,  
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

# FORMATION :

## Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle économique

Rôle social et culturel

CEOLIS est  
organisme de  
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2  
jours

Devis sur simple  
demande

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (juin 2018)



Le  
spécialiste  
des CE

## 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](http://groupe-ceolis.fr)

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



Toute l'actualité du comité d'entreprise (juin 2018)