



### Rémunérations excessives des Dirigeants, rien n'y fait !

À chaque départ d'un grand patron, c'est la même histoire... indignation des politiques, indignation des syndicats de salariés, indignation des syndicats d'employeurs. Et pourtant, à chaque nouveau départ, le même scénario se reproduit : primes exorbitantes, avantages injustifiés, retraite chapeau...

#### Indignation et après ?

Le cas de la société TECHNIP nous apporte une nouvelle fois, la preuve du cynisme du système et du copinage des membres des conseils d'administration.

TECHNIP est une entreprise présente dans le management de projets, l'ingénierie et la construction pour l'industrie de l'énergie (pétrole, gaz, éolien). TECHNIP a accusé en 2018 une perte nette de 1,9 milliard de dollars. Le cours de l'action a connu une descente aux enfers : plus de 60 dollars en 2014, moins de 19 dollars en 2019.

Le président-directeur général de TECHNIP depuis avril 2007, est Monsieur Thierry PILENKO. Il est donc difficile d'imputer les résultats catastrophiques à d'autres...

Et pourtant, à l'occasion de son départ, le PDG sortant touchait 15,3 millions d'euros...

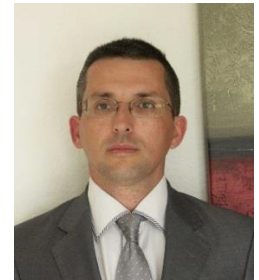
Le ministre de l'Économie, Bruno LE MAIRE, dénonce : « Ce sont des comportements inacceptables et intolérables. Quand on laisse des pertes derrière soi, on ne part pas avec des primes », a-t-il précisé.

Le président du Medef, Geoffroy ROUX DE BEZIEUX, a réagi : « c'est effectivement tout à fait inacceptable (...), c'est une prime à l'échec », a-t-il ajouté.

De réforme en réforme, de code de bonne conduite en code de bonne conduite, rien n'y fait. L'appât du gain est plus fort que la morale.

#### La mauvaise gestion est récompensée !

Et oui, les grandes entreprises remercient « généreusement » leurs dirigeants, même en cas de gestion calamiteuse. Ce phénomène s'explique, en partie, par le copinage (voir la consanguinité) existant dans les conseils d'administration. Dans toutes les grandes entreprises, on retrouve un petit cercle de personnes, cooptées comme administrateurs. Un administrateur



Didier FORNO  
Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

### Éditorial Le droit à la déconnexion, une utopie ?

Le droit à la déconnexion fixé par l'article L 2242-8 du Code du travail, s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Quant est-il à ce jour ? Les pratiques des entreprises ont-elles changé ?

Pas vraiment...

Le développement des outils numériques (téléphones, mails, messageries, réseaux sociaux, etc.) est de plus en plus envahissant.

Nous sommes passés en quelques années, de l'utilisation d'outils numériques à la numérisation du travail.

Les conséquences sur la vie privée seront de plus en plus pesantes.

qui refuserait de valider de tels avantages, au PDG sortant, s'exposerait lui-même à la même sanction, dans l'entreprise qu'il dirige.

Selon MEDIAPART, 39 des 40 entreprises du CAC 40 ont au moins un administrateur en commun les unes avec les autres. Certains administrateurs siègent même dans six conseils à la fois.



Entre gens du même sérail, un tel comportement ne serait tout

simplement pas acceptable... et pas très gentlemen !

La rémunération moyenne des patrons du CAC 40 était de 5,1 millions d'euros en 2018, soit 280 fois le SMIC, en hausse de 14% sur un an. C'est 12 fois plus que la hausse des salaires en France.

Le mouvement des gilets jaunes a encore de beaux jours devant lui...

## Préjudice d'anxiété et amiante : revirement de jurisprudence

L'amiante constitue un problème majeur de santé publique et de santé au travail : ce matériau aux multiples qualités s'est révélé hautement toxique. Il a été massivement utilisé et le nombre de cancers qu'il a induit ne cesse d'augmenter. Interdit en France depuis 1997, il reste présent dans de nombreux bâtiments et équipements.



L'amiante est responsable chaque année de 3 à 4 000 maladies

reconnues comme étant liées au travail. Il s'agit de la deuxième cause de maladies professionnelles.

Un rapport du Sénat de 1995 soulignait le bilan humain catastrophique à venir : « entre 50.000 et 100.000 décès sont encore attendus d'ici 2025 en France ».

Selon l'Organisation internationale du travail, 100.000 personnes meurent chaque année, dans le monde, du fait de l'amiante.

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 10 mai 2010, un préjudice spécifique d'anxiété était reconnu pour les salariés ayant travaillé dans un site classé

« amiante » et ouvrant droit à une cessation anticipée d'activité.

L'anxiété est définie comme une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante. À ce titre, la Cour de cassation admettait la réparation du préjudice moral au bénéfice de salarié non porteur de pathologies liées à l'amiante.

C'est dans ce contexte particulièrement sombre que la Cour de cassation vient de procéder à un revirement de jurisprudence, en matière de préjudice d'anxiété.

### Le préjudice d'anxiété

Dans un arrêt du 5 avril 2019, la Cour de cassation pose le principe selon lequel tout salarié ayant été exposé au risque d'inhalation de poussières d'amiante peut agir à l'encontre de son employeur, en réparation d'un préjudice d'anxiété, même si l'établissement n'a pas été classé « amiante ».

## Qui décide du lieu de la réunion du CSE ?

Les réunions du comité social et économique (CSE) sont présidées par l'employeur ou son représentant. Il peut être assisté de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Les réunions doivent se tenir selon un ordre du jour établi entre l'employeur et le secrétaire du CSE.

Le Code du travail précise que la réunion peut avoir lieu physiquement dans le local mis à la disposition du CSE. Le Code du travail est donc relativement flou sur le sujet.



Dans le silence de la loi, c'est à l'employeur de choisir le lieu de la réunion puisque c'est lui qui convoque les participants. Si l'employeur est libre de son choix, il ne doit pas en abuser et faire obstacle au bon fonctionnement du CSE.

Illustration avec un arrêté récent de la Cour de cassation (3 avril 2019).

Une société ayant deux établissements en Haute-Savoie est rachetée par un groupe parisien. Le nouvel employeur décide de tenir les réunions du CE (comité d'entreprise) à Paris. Le comité agit en justice pour demander la tenue des réunions en Haute-Savoie.

La Cour d'appel donne raison au comité estimant que le choix de l'employeur présente de sérieux inconvénients en raison du temps passé par les élus dans les

transports, la fatigue générée et l'absence prolongée sur le lieu de travail.

L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation donne à nouveau raison au comité d'entreprise. Elle précise qu'aucun salarié ne travaillant au siège parisien et que le temps de transport étant élevé, cette situation est de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection des représentants du personnel. En outre, la Cour de cassation ajoute qu'aucune solution alternative n'a été recherchée par l'employeur.

La Cour de cassation estime que l'employeur a commis un abus dans le choix du lieu de la réunion et fixe le lieu des réunions à venir en Haute-Savoie.

## Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, premier bilan de l'Acoss

Suite au mouvement des gilets jaunes, le gouvernement a instauré une prime exceptionnelle en vue d'améliorer le pouvoir d'achat. Cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 1 000 euros par salarié. Les exonérations ne peuvent bénéficier qu'aux salariés dont la rémunération en 2018 était inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

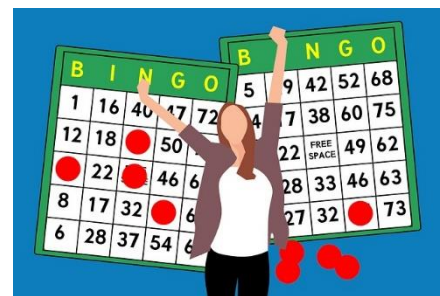
La décision de verser cette prime peut être prise de façon unilatérale par l'employeur, ou par accord d'entreprise. Le montant de la prime peut être modulé entre les

bénéficiaires, en fonction de critères tels que la rémunération des bénéficiaires, le niveau de classification, la durée du travail, etc.

L'Acoss (agence centrale des organismes de sécurité sociale) vient de publier une première étude statistique.

Il ressort de cette étude que la prime concerne en moyenne 11,7 % des établissements. 29,8 % des plus de 2000 salariés ont versé une prime, contre 9,7 % pour les moins de 10 salariés. Les établissements ayant versé la prime représentent 19,7%

de l'assiette globale du secteur privé.



2 millions de salariés (10,7 %) ont bénéficié de cette prime. Ils représentent 49,3% des salariés des établissements versant la prime.

Les petites entreprises ont joué le jeu. Elles ont distribué des primes à

une part plus importante de leurs salariés : 66,4 % pour les moins de 10, contre 40,3 % pour les plus de 2000.

40 % du montant total versé l'a été dans des entreprises de moins de 50 salariés.

### 448 euros en moyenne

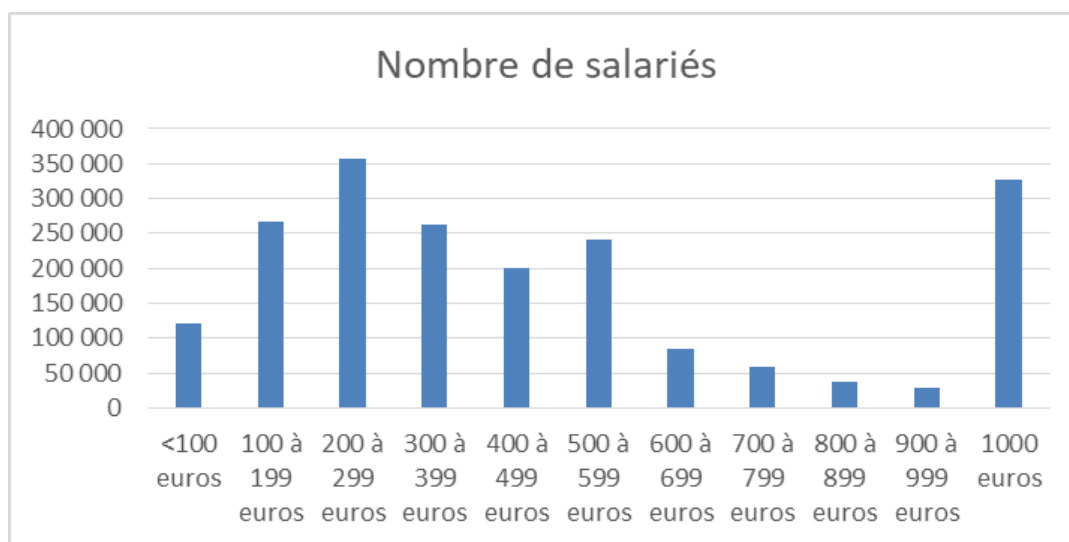
Le montant moyen de la prime est de 448 euros sur la période. Les

établissements de moins de 10 salariés ont distribué une prime moyenne de 543 euros contre 432 euros pour les plus de 2000. Le montant de la prime est de moins de 500 euros pour 61% des salariés, et atteint le maximum de 1000 euros pour 16,5 % d'entre eux.

Les primes versées au montant maximal exonéré de 1000 euros représentent 37% des primes versées, alors que celles en dessous

d'un montant de 100 euros représentent qu'une proportion de 1% du total des primes versées.

La prime exceptionnelle diffère également entre les secteurs : elle est la plus forte (29,5 %) pour le secteur des activités financières et d'assurance, et se situe à 7% dans l'hébergement restauration.



## La cravate est-elle dangereuse au travail ?

Porter la cravate serait mauvais pour la santé selon un jeune chercheur en neurosciences, Christophe Rodo, qui s'est intéressé à une étude menée par des chercheurs de l'Université de Kiel en Allemagne.

Au travail, la cravate est certainement source de questionnements et d'un contentieux prud'homal important.

### Saisir un salarié par la cravate laisse-t-il présumer un harcèlement ?

Oui. L'altercation au cours de laquelle Monsieur A. a été saisi par la cravate, permet de présumer l'existence d'un harcèlement.

Cour d'appel, Nîmes, Chambre sociale, 12 Septembre 2017 – n° 16/02217

### Un employeur peut-il imposer le port d'une cravate à un salarié « vendeur » ?

Oui. Bien que non prévu au règlement intérieur le port d'une cravate peut être librement prescrit par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction sans porter atteinte à la liberté individuelle du salarié engagé pour exercer des fonctions commerciales de représentation

Cour d'appel, Aix-en-Provence, 17e chambre B, 16 Novembre 2017 – n° 15/18878

### Un salarié peut-il refuser de porter une cravate en justifiant d'un motif médical ?

Oui. Un salarié peut justifier d'une raison médicale pour expliquer son absence de port de la cravate.

Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, 21 Septembre 2017 – n° 15/04076



### Lors de la rupture de son contrat de travail, un salarié doit-il restituer la cravate au logo de son employeur ?

Oui. La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a confirmé le jugement du Conseil de Prud'hommes d'Aix-en-Provence en ce qu'il a ordonné la restitution de la cravate au logo de la compagnie.

Cour d'appel, Aix-en-Provence, 9e chambre B, 2 Février 2018 – n° 16/08189

### Le défaut de port de cravate justifie-t-il d'un avertissement ?

Non. Le défaut de port de cravate est impropre à justifier l'avertissement délivré alors que le salarié déclare sans être contredit que l'employeur ne lui avait remis qu'une seule cravate et avoir déposée celle-ci dans un pressing.

Cour d'appel, Caen, 2e chambre sociale, 24 Mars 2017 – n° 14/02648

### L'absence du port de la cravate constitue-t-elle un motif sérieux de licenciement ?

Non. La seule absence du port de la cravate le 21 octobre 2011, caractérisée au vu des attestations précises et concordantes de divers intervenants, ne constitue pas un motif sérieux de licenciement d'un salarié disposant d'une ancienneté de plus de deux ans.

Cour d'appel, Montpellier, 4e chambre sociale B, 5 Décembre 2018 – n° 15/02645

**Éric ROCHEBLAVE**  
Avocat au Barreau de  
Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et  
Droit de la Sécurité Sociale  
<http://www.rocheblave.com>

# Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux écarte (lui aussi) le barème MACRON « bas de plafond »

L'article L. 1235-3 du Code du travail dispose : « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau »

Pour le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux : « Le barème s'agissant de la situation de Madame X. dont l'ancienneté est très légèrement inférieure à un an, prévoit une indemnisation qui de 0 € à un maximum de 985,85 € coïncidant à 1/2 mois de salaire.

Or le préjudice de Madame X. est, en l'espèce, constitué par l'impossibilité au terme du contrat de bénéficier d'un revenu de remplacement auprès de Pôle emploi et par l'absence de versement de quelconques indemnités de rupture, alors que Madame X. est divorcée et doit assurer seule la charge de deux enfants.

Par ailleurs, Madame X. dont il vient d'être démontré qu'elle avait été contrainte d'adopter un statut d'auto-entrepreneur laissant à sa charge le paiement de toutes les cotisations sociales a nécessairement subi un préjudice moral qu'il convient également de réparer.

Dès lors, se pose la question du caractère obligatoire ou non du plafond défini par l'article L 1235-3 du Code du travail, manifestement insusceptible de réparer l'intégralité du dit préjudice.

A cet égard, il revient au juge d'apprécier la conformité de la règle applicable par rapport aux conventions internationales ayant, en application de l'article 55 de la constitution de 1958 "une autorité supérieure à celle des lois", et ce conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation.

Il appartient donc au Conseil d'effectuer ce contrôle de conventionnalité au regard :

– de la convention 159 de l'OIT, d'application directe, faisant référence à une "indemnité adéquate", en réparation d'un licenciement injustifié, ainsi qu'à la nécessité de "garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention" ;

– de l'article 24 de la "charte sociale européenne" ratifiée par la France le 7 mars 1999 faisant également référence, en cas de licenciement sans motif valable à une "indemnité adéquate" pour laquelle le comité européen des droits sociaux estime que pour être un mécanisme d'indemnisation approprié, ce mécanisme doit être "d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime".



Tel n'est pas le cas des plafonds d'indemnisation issus de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 dont le montant limité ne peut dissuader de procéder à un licenciement injustifié, interdisant par ailleurs au juge de fixer une indemnisation en adéquation avec la réalité du préjudice subi, au-delà de la seule référence à l'ancienneté de service.

Tel est notamment le cas du plafond dérisoire de 0,5 mois applicable à Madame X. du fait d'une ancienneté inférieure à un an.

En conséquence le Conseil fixe à hauteur de 12.000 € coïncidant à six mois de salaire le montant des dommages et intérêts accordés en conséquence du licenciement abusif de Madame X. »

Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, 9 avril 2019, n° RG F 18/00659

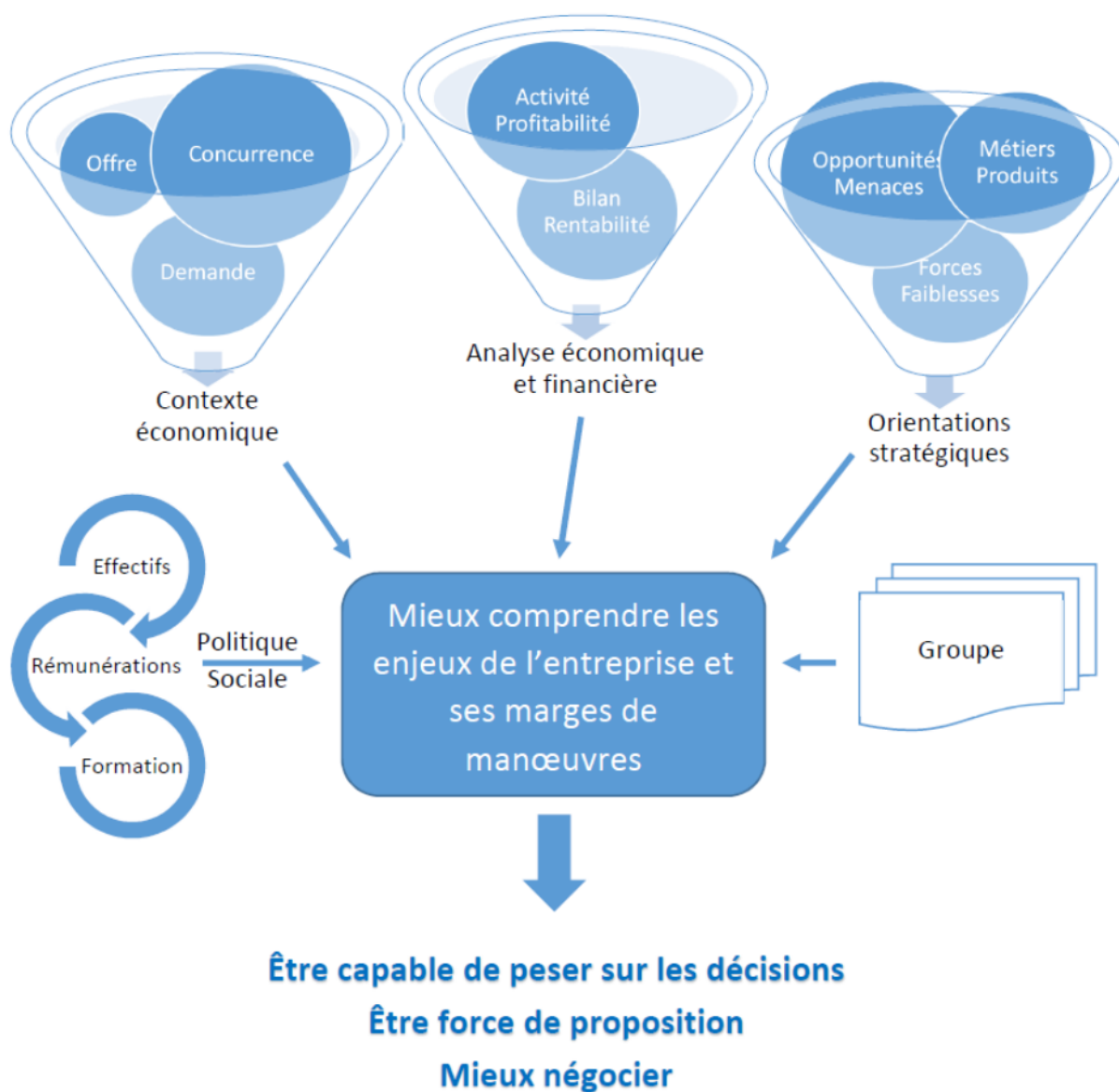
*Éric ROCHEBLAVE  
Avocat au Barreau de  
Montpellier*

*Spécialiste en Droit du Travail et  
Droit de la Sécurité Sociale  
<http://www.rocheblave.com>*

# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

## SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

### POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise ou le CSE,

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



# Séminaire CEOLIS du 12 au 14 septembre 2019 à DIJON

## La partie « travail »...

Le règlement intérieur du CSE : comment le rédiger ?

Budgets du CSE : ce qui change

Consultations annuelles du CSE : comment les réussir ?

Programme  
détaillé sur  
simple  
demande :  
contact@groupe  
-ceolis.fr



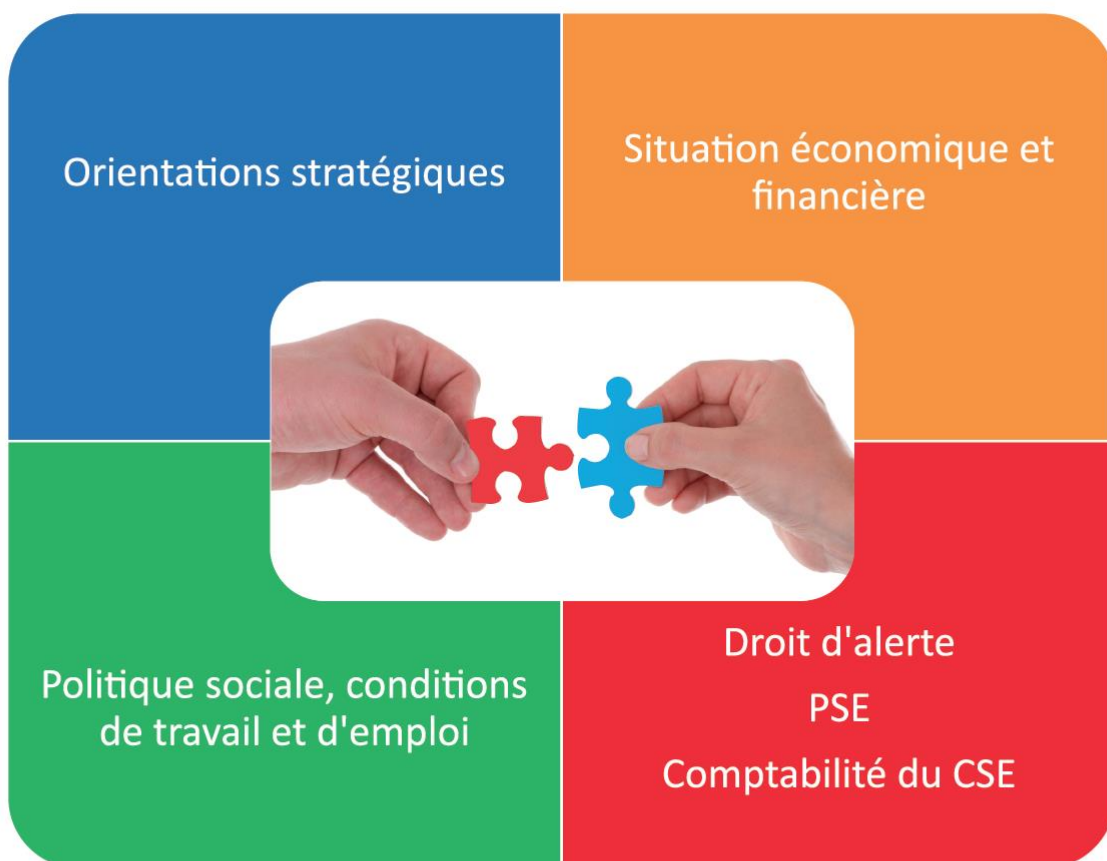
## La partie « détente » ...

Soirée dégustation vins de Bourgogne et produits régionaux

Découverte du patrimoine de Dijon

## EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr) / Tél : 09 67 22 32 35