



Dans quel secteur gagne-t-on le plus d'argent ?

En 2014, le salaire net moyen, tous secteurs confondus était de 2 225 euros par mois. Les secteurs qui rémunèrent le plus mal leurs salariés sont la restauration rapide (1 422 euros nets par mois) et les entreprises de propreté (1 394 euros nets par mois).

2 225 euros nets en moyenne en France

Alors, dans quel secteur faut-il travailler ?

Les 5 secteurs les plus rémunérateurs sont :

- La pharmacie (hors officine) : 3 749 euros nets moyen,
- La banque : 3 669 euros,
- L'assurance : 3 280 euros,
- La chimie : 3 161 euros,
- Le bureau d'études techniques : 3 041 euros.

Il est à noter que l'écart de rémunération hommes-femmes se réduit, même s'il reste important (19 % en 2013). L'INSEE a calculé en 2014 qu'à poste équivalent et caractéristiques personnelles identiques (âge, secteur, condition d'emploi), une femme gagne en moyenne 9,6 % de moins qu'un homme.

Les femmes gagnent 10 % de moins que les hommes

Le BTP est le seul secteur où les femmes gagnent autant que les hommes. A l'inverse dans le secteur bancaire, les hommes gagnent 36 % de plus que les femmes !

De même, la taille de l'entreprise influe sur les rémunérations. Plus l'entreprise est grande, et plus les rémunérations moyennes sont élevées.

(D'après une étude DARES)



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Polémiques sur les salaires

A l'heure où certaines rémunérations versées font polémiques, il est utile de rappeler, que le salaire moyen net en France n'est que de 2 225 euros par mois.

Dans un monde où les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, la précarité en augmentation, le chômage durablement élevé, il est tout aussi utile de rappeler que pour la grande majorité des salariés, la rémunération se gagne en travaillant très durement.

Avec un salaire au SMIC, il n'est pas possible de vivre dignement, mais juste de survivre.

Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ?

Au cours de ces trente dernières années, la France a connu une évolution importante liée à l'emploi. En effet, entre les débuts des années 1980 et la période de 2012-2014, le nombre de personnes employées en France a augmenté de 3.4 millions en atteignant ainsi 25.8 millions en moyenne entre 2012-2014. Cette augmentation a été fortement marquée par un changement à la fois de la structure et de la composition de l'emploi.

Ce changement de composition trouve ses raisons principalement dans le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), la mondialisation et les évolutions démographiques qui ont participé à l'expansion des métiers du tertiaire (+ 12%) contre une baisse vertigineuse de l'emploi dans le secteur agricole et dans l'industrie (respectivement de 1 042 000 et de 826 000 postes en moins).

Au niveau des métiers les plus dynamiques, on cite notamment les professions relevant du domaine de la santé, les métiers de l'action sociale, culturelle et sportive pour lesquels le nombre d'employés a

doublé au cours de ces trente dernières années, et aussi les métiers des services aux particuliers, concernés par la création de 1.03 million de postes entre le début des années 1980 et 2012-2014. S'ajoute à cela l'importance de l'évolution des métiers liés à la gestion des entreprises, plus particulièrement en ce qui concerne les services commerciaux et de marketing et aussi les métiers de l'informatique et de la télécommunication.

Une baisse vertigineuse des emplois dans l'industrie

En revanche les emplois de la construction sont restés relativement stables.

La structure de l'emploi en France a significativement changé, avec une progression accrue des métiers de cadres et professions intellectuelles, et aussi une féminisation de l'emploi de plus en plus importante. Cette féminisation concerne plus particulièrement les professions des services administratifs, comptables et financiers, les professions de la banque et aussi les professions du droit.

Un vieillissement de la population en emploi

La population en emploi et âgée de plus de 50 ans occupe une proportion beaucoup plus importante aujourd'hui par rapport aux années 1980. Ce vieillissement est particulièrement vrai au niveau de la fonction publique et des métiers de la santé, en passant de 19% à 46% des salariés.

Hausse importante des qualifications

Cette période a été marquée par une progression significative du niveau des diplômes des personnes en emploi ayant achevé leurs études initiales.

La période entre les débuts des années 1980 et 2012-2014 a été marquée par une diminution des effectifs de l'emploi non-salarié de 0,9 millions. De plus, l'emploi à temps partiel occupe une place beaucoup plus importante.



Licenciement pour faute simple, grave ou lourde :

comment s'y retrouver ?

Les conséquences d'un licenciement justifié par une faute sont différentes en fonction de la classification de celle-ci en faute simple, faute grave ou en faute lourde. De ce fait, il est indispensable de les différencier, ainsi :

- La faute simple :

Est considérée comme cause réelle et sérieuse de licenciement tout manquement du salarié à ses obligations contractuelles, exemples : refus de suivre une formation prévue par l'entreprise dans l'intérêt de ses salariés, absence non justifiée d'une journée motivée par une intention de représailles...

Toutefois, un licenciement pour faute simple ne peut être exécuté dans l'immédiat, un délai de préavis est donc nécessaire sous peine du versement d'indemnité compensatrice de licenciement au salarié licencié.

- La faute grave :

Un salarié est considéré comme ayant commis une faute grave s'il n'a pas respecté ses obligations et que son acte rend impossible la continuité de son activité au sein de l'entreprise. Exemples : abandon de poste, absences injustifiées répétées...

- Faute lourde :

Plus grave que les deux autres, la faute lourde est reconnue comme telle si elle a été commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'entreprise. A titre d'exemple, ont été considérées comme fautes lourdes par les Hauts juges : le détournement de clientèle par un salarié au profit d'un concurrent, la dégradation volontaire d'un bien appartenant à l'entreprise...

Toutefois, avant de procéder à un licenciement, il est nécessaire de tenir compte de la situation dans son ensemble, à savoir : l'ancienneté du

salarié dans l'entreprise, le comportement du salarié antérieur à l'acte fautif (a-t-il commis des actes similaires dans le passé ou était-il exemplaire ?), son niveau d'expérience (la faute aurait-elle pu être commise par manque d'expérience ?)



Et enfin, avant toute décision de licenciement, il est nécessaire de vérifier si les conventions collectives, le contrat de travail ou les usages de l'entreprise n'octroient pas aux salariés des dispositions plus favorables qui le protègent.

Indemnités	Faute simple	Faute grave	Faute lourde
Indemnité de licenciement	Oui , s'il en remplit les conditions d'attribution	Non , sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables	Non , sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables
Indemnité compensatrice de préavis	Oui , si le salarié a été dispensé de son exécution du fait de l'entreprise (elle n'est pas versée si c'est le salarié qui demande une dispense d'exécution)	Non , sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables	Non , sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables

**Indemnité
compensatrice de
congrés payés**

Oui, dès lors que le
salarié n'a pas
bénéficié de la
totalité du congé
auquel il avait droit

Oui, dès lors que le
salarié n'a pas
bénéficié de la
totalité du congé
auquel il avait droit

Oui, dès lors que le
salarié n'a pas
bénéficié de la
totalité du congé
auquel il avait droit

Attribution des tickets restaurant au personnel par l'employeur et participation du CE

Malgré le fait qu'il n'existe aucune obligation légale imposant à l'entreprise la distribution des titres restaurant à ses salariés (sauf si l'horaire de travail inclut des pauses repas et que l'entreprise est dans l'impossibilité de mettre à disposition un local approprié), nombreuses sont celles qui octroient cet avantage. Mais sous quelles conditions ces titres peuvent-ils être attribués ? Sont-ils soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu ? Quelles sont les conditions d'utilisation des tickets-restaurant par les bénéficiaires ? La distribution des tickets restaurant exempte-elle l'entreprise de faciliter le déjeuner sur place ?

Conditions d'attribution des tickets restaurant et leur exonération des charges sociales :

En plus des salariés à temps plein, les chèques déjeuner sont aussi attribués à des salariés à temps partiel si une pause repas est incluse dans leur temps de travail et aussi aux stagiaires sous convention de stage.

La part patronale liée à la distribution des tickets restaurant est exonérée des cotisations sociales

à condition qu'elle soit comprise entre 50 et 60% de leur valeur nominale et que la somme de la part patronale et l'éventuelle cotisation du comité d'entreprise consacrée à cet effet ne dépasse pas 5.38 € par titre pour l'année 2017.



Un salarié n'ayant pas besoin des tickets restaurant peut tout de même les refuser. Ce choix devrait être exprimé par une lettre adressée à l'employeur pour que ce dernier puisse être protégé contre toute accusation de discrimination en cas de litige. Dans ce cas, la part salariale qui était normalement consacrée à l'acquisition de ces titres et qui viendra s'ajouter à son salaire sera soumise aux cotisations sociales.

Conditions d'utilisation des tickets restaurant par les bénéficiaires :

Les tickets restaurant devraient être utilisés avant le 28 Février de l'année

2017 pour les tickets distribués en 2016. En cas de péremption, les bénéficiaires peuvent demander à l'employeur, au cours des quinze jours qui suivent leur péremption, de les échanger contre le même nombre de tickets encore valables.

Ces titres peuvent être utilisés dans des restaurants et des entreprises assimilées et auprès de détaillants de fruits et de légumes. Ils ne peuvent toutefois pas être utilisés pour le règlement d'une boisson seule, ni des repas fournis pendant les dimanches et jours fériés (sauf mention explicite par l'employeur) ou pour des repas de famille.

Sauf mention explicite, le chèque déjeuner ne peut être utilisé que dans le département du travail du bénéficiaire et dans les départements limitrophes.

En principe, un règlement ne peut être effectué par plus de 2 tickets et leur montant ne peut dépasser 19 € par jour.

Exonération de l'employeur de faciliter le déjeuner sur place :

La distribution des tickets restaurant aux salariés peut exonérer l'employeur de mettre à la disposition des salariés un lieu pour

déjeuner si les conditions suivantes sont respectées : l'entreprise a des difficultés matérielles pour installer un local approprié, les salariés acceptent de recevoir des tickets restaurant et qu'il existe un restaurant qui accepte ces tickets et qui est proche de l'entreprise.

Participation du comité d'entreprise à l'acquisition des titres restaurant :

Le comité d'entreprise peut bien sûr participer au financement de l'acquisition des titres restaurant. La participation s'ajoute à celle de l'employeur. En tout, leur

participation ne peut pas être inférieure à 50 % de la valeur libératoire du titre, ni supérieure à 60 %

Le CICE a-t-il fait baisser les salaires ?

Le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) est un avantage fiscal accordé à toutes les entreprises. Il est entré en vigueur en 2013. Il se calcule sur la masse salariale (6 %) et correspond pour les entreprises à une baisse indirecte du coût du travail. Il ne concerne que les salariés recevant moins de 2,5 SMIC brut horaire.



Une question se pose : les employeurs n'auraient-ils pas volontairement bloqué les évolutions de salaires (des rémunérations les plus basses) pour ne pas franchir le seuil des 2,5 SMIC,

et ainsi continuer à percevoir le CICE ?

La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) vient de publier une étude qui tente de répondre à cette question :

« Les salaires de base ont ralenti en moyenne sur la période d'étude, de 2011 à 2015, et plus particulièrement à partir de 2013. Le ralentissement a été commun à l'ensemble des entreprises quel que soit le taux d'exposition au CICE ».

Le CICE a eu des conséquences négatives sur l'évolution des salaires les plus bas !

« Les salaires de base auraient a priori plus ralenti dans les

entreprises les plus exposées au CICE ».

« Le ralentissement des salaires de base aurait ainsi été plus fort dans les entreprises qui ont le plus bénéficié du CICE ».

Même si les auteurs de l'étude restent très prudents sur cet impact, en raison des multiples paramètres entrant en ligne de compte, il semble bien que le CICE ait eu des conséquences négatives sur les augmentations de salaires des salariés les moins bien payés !

Les critiques du CICE sont nombreuses : coût astronomique, répartition inéquitable, faibles créations d'emplois. Il faut désormais ajouter une pression à la baisse sur les rémunérations !

Une fois de plus, une belle idée sur le papier se révèle inefficace dans la réalité.

Infos express

Accident de la circulation et sanction disciplinaire

Un salarié qui commet un accident avec un véhicule de fonction peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?



La Cour de cassation vient de répondre par l'affirmative.

Un conducteur renverse le camion qu'il conduisait. Il avait dépassé la vitesse autorisée de 4 km/heure et il ne portait pas de ceinture de sécurité. Les juges valident le licenciement pour faute grave. Ils considèrent que le défaut de

maîtrise du véhicule et l'absence du port de la ceinture sont établis. Ce comportement constitue, selon eux, une violation par le salarié, de ses obligations contractuelles.

Modification des horaires de travail d'un salarié à temps partiel, délai de prévenance.

Pour toute modification des horaires de travail d'un salarié à temps partiel, l'employeur a l'obligation de respecter un délai de prévenance avant le passage aux nouveaux horaires.

Ce délai est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut, c'est celui déterminé par la convention ou l'accord de branche étendu qui devrait être respecté. Cependant, si celui-ci est inférieur à

7 jours ouvrables, une contrepartie devrait être prévue par ces derniers.



Dans tous les cas, ce délai ne pourrait être inférieur à 3 jours ouvrables sauf si un accord express du salarié a été obtenu avant ce délai.

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 :

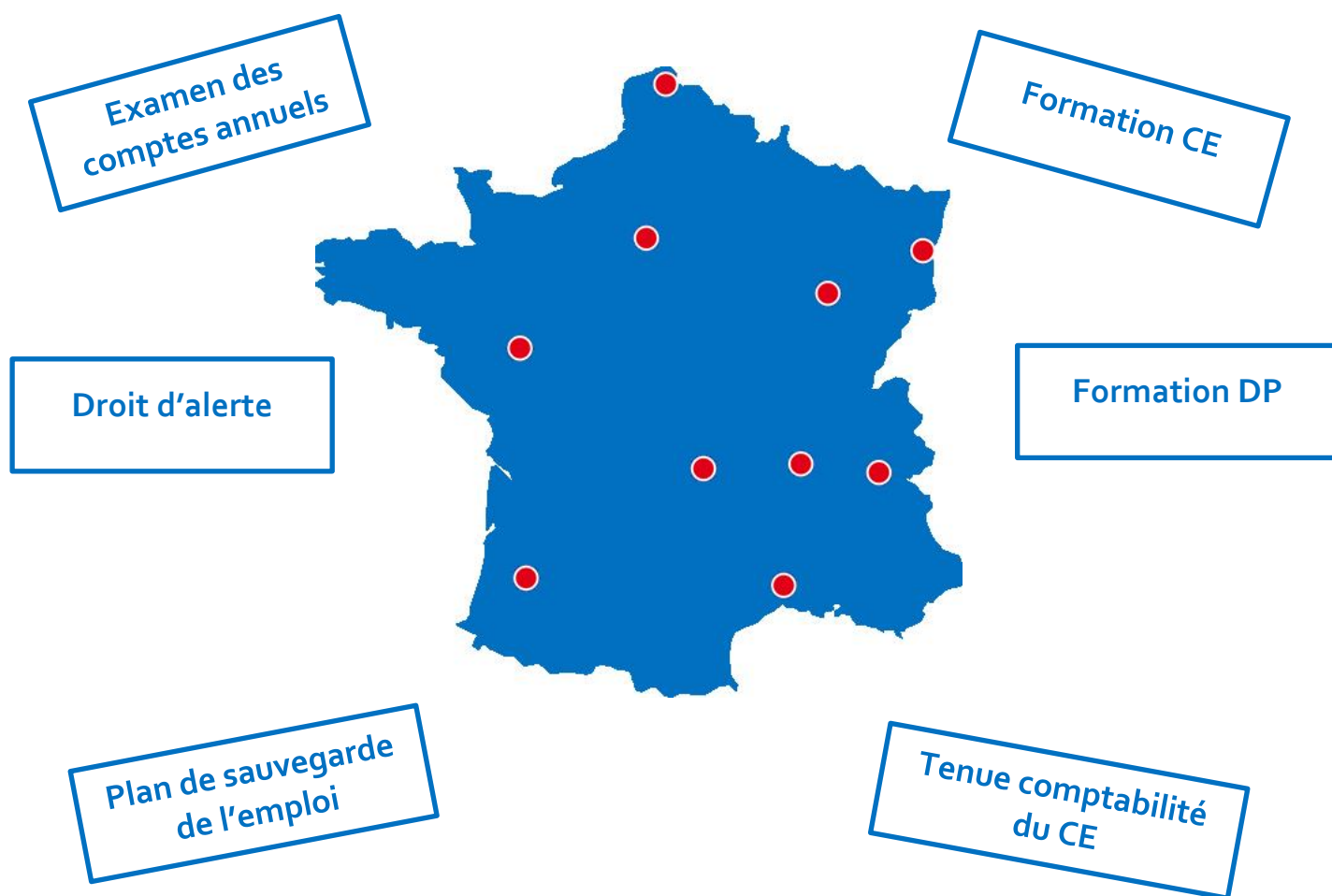
Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



Toute l'actualité du comité d'entreprise (février 2017)

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



Toute l'actualité du comité d'entreprise (février 2017)