

Faites-vous partie des français les plus riches ?

4,7 millions de personnes sont riches en revenus. Elles vivent avec plus de 3 860 euros mensuels après impôts pour une personne seule. Par ailleurs, cinq millions de ménages sont riches en patrimoine. Synthèse et chiffre-clés du *Rapport sur les riches en France, édition 2024*.

La richesse en revenus

4,7 millions de Français sont riches selon les estimations de l'Observatoire des inégalités, d'après les données de l'Insee pour 2021. Ils ont un niveau de vie supérieur à 3 860 euros par mois pour une personne seule après impôts, 5 790 euros pour un couple ou encore 9 650 euros pour une famille avec deux enfants de plus de quatorze ans.

Les riches représentent 7,4 % de la population française. Leur part est en baisse de 1,5 point par rapport à 2011, toujours selon les estimations. Le nombre de riches a diminué en dix ans, mais ils sont plus riches : la moitié d'entre eux ont un niveau de vie supérieur à 1,28 fois le seuil de richesse en 2021, contre 1,26 fois en 2011.

La progression des revenus des riches est portée par le sommet de

l'échelle des revenus. Le 1 % le plus riche captait 7,7 % de l'ensemble des revenus avant impôts au début des années 1980. Cette part atteint 12,7 % en 2022 selon le World Inequality Database.

La richesse en patrimoine

16,9 % des ménages disposent de plus de trois fois le patrimoine médian (hors endettement), c'est-à-dire plus de 531 000 euros. Les 10 % les plus fortunés possèdent plus de 716 300 euros selon l'Insee en 2021.

Les patrimoines grimpent très haut. Les millionnaires représentent 5 % des ménages. Le 1 % du sommet possède au moins 2,2 millions d'euros par ménage. Quant à la famille de Bernard Arnault, à la tête du groupe de luxe LVMH, ses 203 milliards d'euros correspondent à la valeur de l'ensemble des logements de Marseille et de Nantes, selon les estimations.

La concentration du patrimoine aux mains des plus fortunés augmente au détriment du reste de la population. La part des 10 % les plus fortunés est passée de 41 % à 47 % de l'ensemble du patrimoine

Éditorial

Enfin les vacances et quelques rêves !

Un premier semestre 2024 mouvementé... Il a été marqué par une météo pourrie, avec des précipitations inhabituelles. Puis, la dissolution (inattendue) de l'Assemblée Nationale est arrivée.

Après les pluies, la douche froide ?

Le deuxième semestre n'annonce encore plus mouvementé !

Nouvelles élections législatives, nouveau gouvernement. L'été sera riche en actualité politique.

Espérons que sur le plan sportif, l'été soit marqué par de belles performances. Championnat d'Europe de Foot, Jeux Olympiques et Tour de France devraient nous procurer de belles émotions.

Bonnes vacances à tous.



des ménages entre 2010 et 2021, selon l'Insee.

Le poids des 500 plus grandes fortunes professionnelles a pratiquement décuplé en 20 ans. Elles représentaient 124 milliards d'euros en 2003 et atteignent un montant total de 1 170 milliards d'euros en 2023, selon le magazine *Challenges*. Les propriétaires des grands groupes français ont accumulé d'immenses fortunes et un pouvoir économique gigantesque.



Des cadres supérieurs, âgés et masculins

25,5 % des cadres sont riches selon l'Insee en 2020 : une proportion près de deux fois plus élevée que chez les indépendants. Et sans commune mesure avec la probabilité d'être riche pour un ouvrier (1 %) ou pour un employé (2 %).

Les cadres les mieux rémunérés composent ainsi l'essentiel des personnes riches. Parmi les salariés riches, 21 % sont des cadres de la fonction publique, 43 % des cadres supérieurs du privé et 3 % des directeurs généraux ou adjoints d'entreprise.

La part de riches dans la population augmente avec l'âge. Elle passe de 1 % des ménages avant 30 ans à 10 % parmi les 55-59 ans et atteint un sommet à 15 % entre 60 et 64 ans.

Les ressources des couples riches proviennent majoritairement des revenus des hommes. Ces derniers sont deux fois plus nombreux que les femmes à occuper les postes offrant un salaire situé dans les 10 % du haut de la hiérarchie, et sont même 3,4 fois plus présents que les femmes dans le 1 % du sommet.

Les riches en revenus et les riches en patrimoine sont en grande partie les mêmes. Plus de la moitié des ménages les plus aisés en termes de niveau de vie font aussi partie des 10 % les plus fortunés et vice versa, selon l'Insee en 2021. Parmi les 10 % des ménages dont la fortune est la plus élevée, 79 % figurent parmi les 30 % les plus riches en revenus.

Neuilly-Paris-Annecy

Nous ne disposons pas du nombre de riches ou du taux de richesse détaillé par zone géographique. Mais plusieurs indicateurs permettent de dessiner une carte de France des riches, centrée sur la capitale et les Hauts-de-Seine en région parisienne, voire concentrée dans quelques arrondissements de l'ouest parisien et au sein de la ville de Neuilly-sur-Seine pour les plus riches des plus riches.



Mais la richesse prospère aussi dans quelques zones privilégiées de province. Il faut zoomer à l'échelle des communes ou des quartiers

pour découvrir les lieux de vie prisés des plus aisés. Plusieurs communes proches de la frontière suisse, par exemple, abritent une frange de population aussi riche que celle des arrondissements les plus cossus de Paris.

À Paris, il faut 6 000 euros par mois après impôts à une personne seule pour se situer dans les 10 % les plus riches locaux. Ce seuil atteint 12 400 euros dans le 7^e arrondissement et près de 22 000 euros dans le quartier « Gros caillou », au pied de la tour Eiffel. En Haute-Savoie, le seuil d'entrée dans les 10 % les plus riches est de 5 000 euros. Veyrier-du-Lac, commune limitrophe d'Annecy, est en tête du classement des petites villes où les riches sont les plus riches, avec plus de 10 000 euros par mois pour 10 % de ses habitants.

Le logement distingué

Pour vivre heureux, vivons cachés ? Le dossier lève un coin du voile sur les conditions de vie des riches. Être riche permet de maîtriser son temps et de se déplacer beaucoup plus, par exemple. 40 % des ménages situés dans les 10 % les plus riches font appel à des services domestiques. 97 % des Français qui gagnent plus de 2 500 euros par mois partent en vacances. Dans une voiture de seconde classe du TGV, un voyageur sur deux est cadre, une proportion cinq fois plus importante que leur part dans l'ensemble de la population française.

Les conditions de logement distinguent nettement les personnes situées au-dessus du seuil de richesse. Être riche permet tout d'abord d'être propriétaire de son logement. 87 % des ménages

riches sont dans ce cas, contre 58 % des autres ménages, selon les calculs de Vivien Charbonnet de l'Université de Tours.

Partout où ils vivent, les ménages riches ont un logement plus grand que leurs voisins. Que ce soit dans l'agglomération parisienne, dans une grande ville de province ou à la campagne, un ménage riche dispose en moyenne d'environ 50 % de surface en plus que les autres ménages.

Les biens immobiliers des riches ne se limitent pas à leur résidence principale. Près des deux tiers d'entre eux possèdent un autre bien, contre seulement 22 % des autres

ménages. Résidence secondaire, logement mis en location, pied-à-terre, terrain... : ces biens leur procurent soit des revenus supplémentaires, soit des lieux où partir en vacances plus souvent et inviter familles et relations.

Et depuis 2021 ?

Les données les plus récentes publiées sur les niveaux de vie en France portent sur l'année 2021. L'inflation a depuis rebattu les cartes et il est bien difficile de savoir comment ont évolué le nombre de riches et leur part dans la population. En général, en période de hausse des prix, les plus aisés sont bien plus à même de faire valoir leurs

revendications pour éviter de perdre du pouvoir d'achat.



Au cours des dernières années, les revenus du patrimoine ont progressé bien plus vite que les prix : de 7 % en 2022 et de 16 % en 2023. Au grand profit des catégories les plus aisées.

Dissimuler une relation de couple avec un collègue : attention danger !

Introduction

La vie privée et la vie professionnelle sont souvent considérées comme deux sphères distinctes. Cependant, lorsqu'un salarié entretient une relation amoureuse avec un collègue, ces frontières peuvent s'estomper. Cela soulève des questions cruciales sur les **conflits d'intérêts** et les **obligations contractuelles**. Cet article explore une récente décision de la Cour de cassation française qui illustre comment dissimuler une relation de couple au sein de l'entreprise peut justifier un licenciement pour faute grave, et ce, sans nécessité de démontrer un préjudice particulier pour l'employeur.

Le Contexte juridique et la jurisprudence

En France, le droit du travail protège la vie privée des salariés, en stipulant qu'un motif tiré de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement, sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. Cette position a été réaffirmée par la Cour de cassation dans plusieurs arrêts, notamment celui du 22 décembre 2023 ([Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 21-11.330](#)). Ce principe a été appliqué avec rigueur dans une [décision du 29 mai 2024](#), concernant le licenciement pour faute grave d'un **chargé des**

ressources humaines qui avait caché sa relation avec une représentante syndicale.



Un conflit d'intérêts manifeste

Dans cette affaire, un responsable de site, chargé de la gestion des ressources humaines et des relations avec les institutions représentatives du personnel, a entretenu une relation amoureuse avec une collègue titulaire de divers mandats syndicaux. Estimant que cette relation relevait de sa vie privée, il n'en a pas informé son employeur, même après que sa compagne ait quitté l'entreprise. Ce silence lui a valu un licenciement pour faute grave.

L'employeur a justifié cette décision en expliquant que le salarié s'était placé dans une **situation de conflit d'intérêts** entre la défense des intérêts de l'entreprise et ceux de sa conjointe. Le salarié, en présidant diverses instances où sa compagne siégeait et en participant à des négociations sensibles, aurait dû informer son employeur pour éviter toute situation conflictuelle.

L'obligation de loyauté

L'un des points centraux de cette décision est **l'obligation de loyauté du salarié** envers son employeur. En dissimulant sa relation amoureuse, le salarié a manqué à cette obligation, rendant impossible son maintien dans l'entreprise. **La Cour de cassation a souligné que le manquement à l'obligation de loyauté suffisait à justifier le licenciement, sans qu'il soit nécessaire de prouver un préjudice**

particulier pour l'employeur ou



l'entreprise.

Le respect de la vie privée et ses limites

Bien que la vie amoureuse d'un salarié relève de sa vie privée, cette affaire démontre que lorsque cette vie privée interfère avec des responsabilités professionnelles, notamment dans des contextes de gestion de personnel et de négociations syndicales, elle peut légitimement entrer dans la sphère professionnelle. La relation amoureuse, dans ce cas précis, avait des incidences potentielles sur l'exercice des fonctions de direction du salarié, justifiant ainsi l'obligation de transparence envers l'employeur.

Les implications pour les employeurs et les salariés

Cette décision a des implications importantes pour les employeurs et

les salariés. Les employeurs doivent être vigilants aux situations de conflit d'intérêts potentielles et instaurer des politiques claires concernant les relations amoureuses entre collègues. Les salariés, quant à eux, doivent être conscients des obligations de transparence et de loyauté découlant de leur contrat de travail, en particulier lorsqu'ils occupent des postes sensibles.

Conclusion

La frontière entre vie privée et vie professionnelle peut

parfois être ténue, surtout dans le cadre de relations amoureuses entre collègues. La décision de la Cour de cassation du 29 mai 2024 réaffirme l'importance de l'obligation de loyauté et la nécessité de transparence pour éviter les conflits d'intérêts. Les [élus du comité social et économique](#) et les représentants syndicaux doivent prendre conscience de ces enjeux pour mieux défendre les intérêts des salariés tout en respectant les obligations contractuelles et les règles de l'entreprise.

Mots Clés : Droit social, Conflit d'intérêts, Obligations contractuelles, Relation amoureuse au travail, Licenciement pour faute grave, Cour de cassation, Vie privée des salariés, Obligations de loyauté, Comité social et économique, Gestion des ressources humaines, Représentation syndicale, Transparence au travail, Manquement au contrat de travail, Jurisprudence sociale, Relations professionnelles.

Prévenir les risques liés à la canicule sur le lieu de travail : un devoir partagé

Avec le réchauffement climatique, nous constatons une augmentation régulière des températures et une intensification des vagues de chaleur. Face à ce phénomène, et selon les prévisions les plus pessimistes de Météo France, nous pourrions faire face à des canicules plus sévères et plus longues que celle de 2003, qui a malheureusement entraîné 15 000 décès en France.



Pour les années 2019 et 2020, les vagues de chaleur ont été marquées par leur durée, leur fréquence, leur étendue géographique et leur intensité. Ainsi, les canicules extrêmes ont nécessité l'activation du niveau rouge de la vigilance météorologique pour la première fois en 2019, et encore en 2020.

Dans cette perspective, nous devons nous préparer à une possible canicule cet été, qui pourrait être d'une ampleur tout aussi exceptionnelle. Le thermomètre pourrait grimper à des niveaux de 35 à 40 °C dans la plupart des régions, rendant les conditions de travail particulièrement éprouvantes dans de nombreuses entreprises.

Selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), au delà de 30 degrés, la chaleur génère

des risques pour les salariés : crampes, épuisement, déshydratation, coup de chaleur, pouls et respiration rapide, maux de tête, nausées, vomissements, etc. De plus, la chaleur peut entraîner des altérations fonctionnelles et générer des risques pour la sécurité. Des effets psychologiques sont également observés : augmentation du temps de réaction, des erreurs, des omissions.

Rôle de l'employeur face aux vagues de chaleur

L'employeur a la **responsabilité d'assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés**, et ce, quelles que soient les conditions météorologiques. Dans le contexte des vagues de chaleur, l'employeur doit prendre des mesures spécifiques pour protéger ses salariés. Dans le cadre de son obligation de sécurité, il doit :

- Intégrer au « document unique (DUERP) » les risques liés aux ambiances thermiques,
- Elaborer un plan de gestion interne des vagues de chaleur,
- Désigner un responsable de la préparation et de la gestion des vagues de chaleur,
- Recenser les postes de travail les plus exposés,
- Informer les salariés des risques et des moyens de prévention,
- Prévoir des sources d'eau potable fraîche à proximité des postes de travail en quantité et en qualité suffisante,

- Mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la Réglementation,
- Prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, de veiller à aménager les horaires de travail,
- Informer le CSE et la CSSCT des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs,
- Revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de limiter au maximum les manutentions manuelles,
- Consulter régulièrement les prévisions météorologiques.



Le Directeur Général du Travail a rédigé et adressé une instruction sur la gestion des vagues de chaleur à l'Inspection du travail et aux DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Ce document vient en complément du plan "ORSEC". Ce plan vise à anticiper les canicules, à définir les actions à mettre en œuvre pour **prévenir et limiter leurs effets sanitaires**, et à adapter les mesures de prévention et de gestion en fonction des situations locales.

Instruction interministérielle : https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_interministerielle_-

[gestion sanitaires vagues de chaleurs en france- maj 120623.pdf](#)

Rôle du Comité social et économique (CSE) et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Le CSE et la CSSCT jouent un rôle essentiel dans la prévention des risques liés à la canicule. Ils ont pour mission d'assurer la santé, la sécurité et les bonnes conditions de travail des salariés. Il est crucial pour eux de rester vigilants et d'être activement impliqués dans la préparation et la mise en œuvre des plans de gestion des vagues de chaleur.

Quelques conseils pratiques pour les salariés

Pour se protéger des effets de la chaleur, il est recommandé aux salariés de boire régulièrement (toutes les 15 à 20 min), de porter des vêtements légers qui favorisent l'évaporation de la sueur, de se protéger la tête du soleil, d'utiliser

un ventilateur d'appoint si possible, d'éviter de consommer de l'alcool, et de manger des repas légers et fractionnés.



Actualisation législative

Il convient de noter que la loi ne fixe pas de température maximale de travail. Cependant, il est généralement recommandé aux salariés d'exercer leur droit de retrait si la température dépasse 33°C, et l'Assurance maladie recommande d'évacuer les locaux si la température atteint 34°C. Il faut toutefois faire preuve de prudence, car un salarié qui cesserait de travailler de manière abusive pourrait être sanctionné. Il est essentiel que les employeurs, le CSE et la CSSCT travaillent ensemble pour garantir un environnement de travail sûr et sain pendant les vagues de chaleur.

Vers une adaptation de la réglementation ?

D'ici à 2050, 84 % des travailleurs français subiront entre 16 et 26 journées anormalement chaudes ([note d'analyse de France Stratégie du 29 juin 2023](#)). France Stratégie préconise d'adapter les règles du droit du travail pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Pour les auteurs de la note, l'État doit définir une stratégie nationale d'adaptation de l'organisation du travail aux divers scénarios de réchauffement : « *La plupart des dispositifs visant à prévenir les risques liés au réchauffement climatique s'inscrivent dans une logique de gestion d'événements jugés exceptionnels et ne permettent pas de s'adapter sur le long terme* ».

France Stratégie précise : « *Le droit du travail s'approprie encore peu les enjeux climatiques. Le Code du travail ne définit pas plus la canicule qu'il ne fixe de température maximale pour autoriser l'arrêt de travail comme les vagues de chaleur* ».



Comment suivre les compétitions sportives au travail, cet été, en toute légalité ?

[Championnat d'Europe de foot](#), [Jeux-Olympiques](#) et [Tour de France](#). L'actualité sportive de l'été est particulièrement chargée. 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.

Se 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.

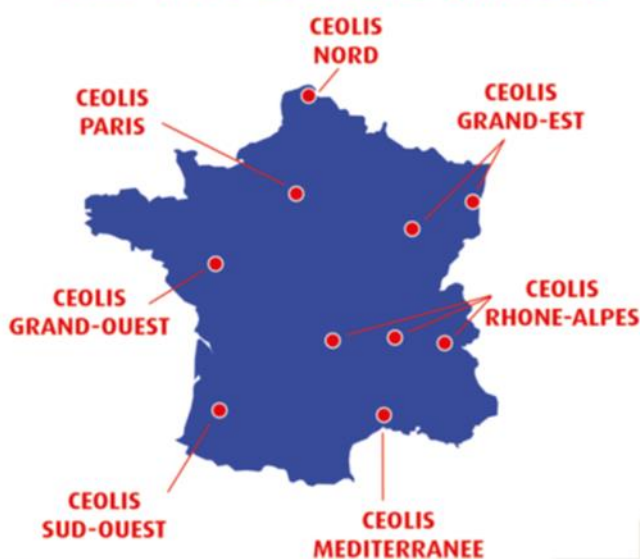
Vous souhaitez vous absenter du travail, pour suivre une compétition, tranquillement installé dans votre canapé ? De plus en plus d'employeurs, pour ces grands événements sportifs, acceptent des aménagements d'horaires. Votre employeur doit être informé au préalable, il n'est pas question de « disparaître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



Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet/aout 2024)