



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

# LA QUALIFICATION DE « CADRE- SUPERIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

Atelier thématique - 19 octobre 2022

# SOMMAIRE

## **1. L'IMPACT DE LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » SUR LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL**

### 1.1. La définition du cadre supérieur

- 1.1.1. Le cadre doit disposer d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais
- 1.1.2. Les autres éléments de la qualification de cadre supérieur

### 1.2. La charge de la preuve

- 1.2.1. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour prouver la qualité de cadre supérieur



# SOMMAIRE

## 1.2. La charge de la preuve

### 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve?

- a. La présomption de cadre supérieur résultant de l'accord exprès du salarié soit au moment de la conclusion du contrat de travail soit dans un avenant ultérieur opère un renversement de la charge de la preuve !
- b. Une décision unilatérale ultérieure au contrat de travail de la part de l'employeur qui classe le salarié hors convention en lui attribuant le statut de cadre supérieur opère-t-elle un renversement de la charge de la preuve ?

### 1.2.3. L'envergure de la charge de la preuve : l'analyse de tous les critères légaux s'impose-t-elle ?

## 1.3. L'exclusion du cadre supérieur de la réglementation sur la durée de travail et du bénéfice de la convention collective



# SOMMAIRE

## **2. LES CONSEQUENCES DE LA QUALIFICATION DE CADRE SUPÉRIEUR SUR LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

- 2.1. La faculté d'exclure les cadres supérieurs de la convention collective
- 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

## **3. COMMENT REMÉDIER À UNE QUALIFICATION ERRONÉE DE CADRE SUPÉRIEUR ?**

- 3.1. Mieux vaut prévenir...
- 3.2. ...que guérir
  - 3.2.1. L'action judiciaire
  - 3.2.2. L'action extrajudiciaire



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

L'octroi d'avantages en nature et en espèces en contrepartie d'une mise à disposition permanente

## 1. L'IMPACT DE LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » SUR LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

### 1.1. La définition du cadre supérieur

L'article L.162-8 du Code du travail

- Principe : unicité de la convention collective, application à l'ensemble du personnel visé par convention
- Exception : exclusion des cadres supérieurs, sauf disposition contraire de la convention collective
- Possibilité de négocier une convention collective à part pour les cadres supérieurs
- Définition du cadre supérieur
- Mention des catégories de personnes exclues de la convention collective
- Les clauses soustrayant des personnes qui ne remplissent pas les critères de cadre supérieur sont nulles et font en sorte que les personnes tombent sous le régime général de la loi ou de la convention collective



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

1.1.1. Le cadre doit disposer d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais

Salaire nettement plus élevé : au moins 20% plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, faisant partie du groupe salarial le plus élevé présentant la même ancienneté que lui (CA du 28 avril 2016, n° 41270 du rôle et 10 février 2022, n° CAL-2019-00314 du rôle)

Jurisprudence française : le caractère forfaitaire de celle-ci est un élément supplémentaire pour constituer un indice de la qualité de cadre.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.1.2. Les autres éléments de la qualification de cadre supérieur

Un véritable pouvoir de direction ou une autorité bien définie (pouvoir de supervision et de responsabilité, nombre de personnes directement ou indirectement sous ses ordres) ;

Une large indépendance dans l'organisation du travail, et

Une large liberté des horaires de travail.

# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2. La charge de la preuve

- Il incombe à l'employeur d'établir que le salarié remplit les critères légaux pour être considéré comme cadre supérieur et pour le priver, le cas échéant, du bénéfice de la convention collective.
- Cependant, lorsqu'un salarié accepte expressément ou tacitement le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus.





# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.1. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour prouver la qualité de cadre supérieur

- Arrêt de la Cour d'appel du 19 avril 2007, n° 31465 (licenciement) : l'employeur a contesté le licenciement abusif du salarié ainsi que le versement d'une indemnité de préavis supplémentaire de 6 mois et de primes de conjoncture sur base de la convention collective au motif que le salarié ne tombe pas sous le champ d'application de celle-ci alors qu'il est à considérer comme cadre supérieur.
- La Cour a décidé notamment que l'employeur reste en défaut de justifier que cette rémunération, à la supposer nettement supérieure à celle d'un employé régi par la convention collective, ait été versée à sa salariée, compte tenu du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, et qu'elle ait été la contrepartie d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches ait comporté une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.1. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour prouver la qualité de cadre supérieur

- La Cour a constaté notamment que l'employeur ne verse aucun organigramme qui permettrait à celle-ci de mieux apprécier le niveau de hiérarchie atteint par la salariée au sein de la société ou à tout le moins au sein du département auquel elle était affectée, la Cour relevant uniquement au passage, sans que cet élément soit cependant exclusif de toute fonction dirigeante, que XX se trouvait placée sous l'autorité d'un « Abteilungsleiter ». L'employeur n'a pas renseigné la Cour sur les fonctions et attributions de ce dernier, ni sur le fait de savoir si celui-ci est engagé en tant que cadre supérieur ou lié par les dispositions de la convention collective.
- Arrêt de la Cour d'appel du 10 mai 2007, n° 31465 (licenciement) : « l'octroi d'un pouvoir de signature B ne saurait, à lui seul, faire présumer une telle autorité, à défaut pour la banque de spécifier les attributs liés à cette délégation de signature et d'établir que l'octroi d'une telle procuration était réservé aux seuls cadres dirigeants ».



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.1. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour prouver la qualité de cadre supérieur

- Arrêt de la Cour d'appel du 16 décembre 2010, n° 35244 (démission) : les tâches de la salariée relèvent des fonctions d'une secrétaire de direction, subordonnée au « senior management » et n'exerçant aucune fonction dirigeante dans l'entreprise. Le seul pouvoir de décision cité par l'employeur est celui d'attribuer des places de parking au personnel de la banque, ce pouvoir ne relevant cependant pas du pouvoir de direction de l'entreprise, respectivement d'une autorité exercée par la salariée sur le travail des autres salariés. Par ailleurs la salariée avait un horaire fixe et n'était pas libre d'organiser son travail à sa guise. Sur base de tous ces développements, les fonctions exercées par la salariée tombent sous l'application de la convention collective du secteur financier et doit être classée dans le groupe de rémunération numéro III défini à l'article 22 de ladite convention collective.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.1. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour prouver la qualité de cadre supérieur

- *Arrêt de la Cour d'appel du 12 novembre 2020, no CAL-2018-00193 (demande de réintégration du salarié dans la CCT) il faut constater que ni le descriptif des fonctions du salarié, ni le titre « fondé de pouvoir accordé au salarié, ni l'organigramme de l'employeur et le niveau de hiérarchie du salarié qui en découle ne permettent de retenir dans le chef de ce dernier l'existence d'un pouvoir de direction effectif, d'une autorité bien définie et d'une large indépendance dans l'organisation du travail, étant précisé que l'organigramme versé en pièce 24 date du 31 janvier 2019 et qu'il n'est, à ce titre, pas pertinent.*
- *Au vu de la fonction spécifique du salarié, il est expressément prévu dans le contrat de travail que l'horaire de travail pourra varier selon les besoins de service, qu'il pourra s'étendre au sein de plages horaires de jour et/ou de nuit et que le salarié acceptera de travailler aux horaires indiqués par l'employeur, sans pouvoir se prévaloir d'une modification substantielle du contrat de travail.*



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.1. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour prouver la qualité de cadre supérieur

- *Cette souplesse d'horaires et cette astreinte sont inhérentes au type de fonction du salarié et ne relèvent donc ni d'une liberté d'organisation du travail ni d'une liberté d'horaires de travail, c'est-à-dire d'absence de contraintes d'horaires.* » La Cour en conclut que l'employeur n'a pas rapporté la preuve de l'existence des différents critères qui définissent un cadre supérieur et que, par conséquent, le salarié ne revêt pas la qualité de cadre supérieur et que la convention collective lui est applicable.

En revanche :

- Arrêt de la Cour d'appel du 7 juin 2018, n° 45229 (licenciement): en ce qui concerne l'existence d'un pouvoir de direction effectif, il appert des différents organigrammes versés que A occupait un poste de « manager PLC » au même niveau que E et qu'il ne rendait compte à aucun supérieur hiérarchique de son activité. Il n'est pas établi, ni allégué que A ait dû faire un rapport au CEO (Chief Executive Officer), au CTO (Chief Technology Officer), au COO (Chief Operating Officer) ou au CFO (Chief Financing Officer) qui formaient l'équipe de direction de la société. Le seul fait qu'à partir d'un certain moment A n'était plus invité à participer aux réunions du conseil d'administration élargi, respectivement n'en faisait plus partie, ne saurait dénier son pouvoir de direction au sein du département.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

- a. La présomption de cadre supérieur résultant de l'accord exprès du salarié soit au moment de la conclusion du contrat de travail soit dans un avenant ultérieur opère un renversement de la Cour d'appel du 28 avril 2016, n° 41270 :
  - Le salarié en signant son contrat de travail le 16 mars 2000, qui le qualifie de « aussertariflichen Mitarbeiter », a expressément marqué son accord à ce qu'il fasse désormais partie des cadres supérieurs de la banque et soit exclu du champ d'application de la convention collective ;
  - Il n'appartient dès lors plus à l'employeur mais au salarié, qui soutient que son salaire ne correspondait pas à celui d'un cadre supérieur et qu'il n'avait en réalité jamais bénéficié d'un véritable pouvoir de direction effectif d'en rapporter la preuve.
  - L'argument du salarié, suivant lequel il n'avait pas d'autres salariés sous ses ordres n'est pas pertinent, dans la mesure où il a été décidé « *qu'un salarié peut en application de a charge de la preuve !*
  - Arrêt de l'article L.162-8 du Code du travail être considéré comme cadre supérieur, sans qu'il dirige une équipe déterminée ».



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

- Le fait que le salarié était évalué tous les ans par son supérieur hiérarchique n'est, en tant que tel, pas en contradiction avec l'existence d'un pouvoir de direction effectif et d'une autorité bien définie dans son chef ».
- Au vu des éléments du dossier, le salarié n'a pas rapporté la preuve qu'il ne remplissait pas les critères légaux pour être considéré comme cadre supérieur.
- Dans le même sens un arrêt de la Cour d'appel du 19 mai 2022, n° CAL-2020-00770 (employeur en liquidation) :
- Il appartient dès lors au salarié, qui plus de dix ans après la signature de cet avenant l'ayant qualifié de cadre supérieur, conteste actuellement son statut de cadre supérieur, d'établir qu'il ne disposait pas d'un véritable pouvoir de direction effectif, d'une indépendance dans son travail, d'une large liberté des horaires de travail et d'une rémunération qui ne correspondait pas à celle d'un cadre supérieur.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

- Au vu des éléments du dossier, la Cour a retenu que le salarié n'a pas réussi à établir qu'il n'avait pas le statut de cadre supérieur au sein de la banque.
- Le fait pour l'employeur de faire bénéficier des cadres supérieurs des avantages prévus à l'article 5.2. de la Convention, en cas de licenciement économique, ne saurait impliquer que cette faveur équivaille à une modification du statut de cadre, respectivement à la reconnaissance du statut de salarié conventionné de l'appelant par son ancien employeur .





# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

- b. Une décision unilatérale ultérieure au contrat de travail de la part de l'employeur qui classe le salarié hors convention en lui attribuant le statut de cadre supérieur opère-t-elle un renversement de la charge de la preuve ?
- Dans un arrêt du 12 novembre 2020, n° CAL-2018-00193 (demande de réintégration du salarié dans la CCT), la Cour d'appel a statué que « *dans la mesure où les renonciations ne se présument pas et où la classification hors Convention du salarié comporte la perte des avantages en découlant, un accord tacite, tel que l'employeur l'invoque dans le chef du salarié, n'est en tout état de cause pas à assimiler à un accord exprès et ne suffit pas à opérer un renversement de la charge de la preuve au bénéfice de l'employeur quant à la notion de cadre supérieur. Les parties ayant expressément convenu en décembre 2011 de soumettre le salarié aux dispositions de la Convention, il revient à l'employeur, qui se prévaut dans le chef du salarié du statut de cadre supérieur, en l'absence d'avenant ultérieur afférent, de rapporter la preuve de ce statut.* »



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

- Arrêt de la Cour d'appel du 2 juin 2022 n° CAL-2018-00309 (licenciement) : mise en question quelque peu de l'interprétation donnée dans l'arrêt précédent comme quoi un accord tacite n'opère pas un renversement de la charge de la preuve ?
- Un salarié a été engagé par contrat de travail du 9 juillet 2004 en qualité « d'assistant contrôle MIS », classé dans le groupe III de la convention collective de travail des employés de banque. Les parties s'accordent à dire que l'attribution du statut de cadre supérieur, et partant le placement hors convention collective du salarié, avait eu lieu de nouveau avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ce qui a été confirmé par courrier de la Banque en date du 15 mars 2012 sans pour autant qu'il n'indique une date précise à partir de laquelle le salarié se serait vu reconnaître de nouveau le statut de cadre. Les premières contestations établies en relation avec le statut de cadre supérieur résultent des déclarations du salarié lors de son évaluation pour l'année 2013, établie en date du 10 janvier 2014 et du courriel du 9 janvier 2014, lesquels sont postérieurs de plus de deux ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012, date pour laquelle les parties s'accordent à dire qu'elle correspond au placement « hors convention collective » du salarié.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

- La contestation relative au statut de cadre n'a dès lors pas été faite dans un délai raisonnable à partir de l'attribution de ce statut au salarié. Dans le présent contexte, le salarié aurait dû agir dans l'année de la modification de son statut, son silence prolongé valant acceptation tacite du statut de cadre lui attribué par la Banque.
- La charge de la preuve incombait au salarié de prouver qu'il ne remplissait pas les critères légaux de cadre supérieur.
- Au vu des éléments du dossier, la Cour a retenu que le salarié ne percevait pas une rémunération nettement supérieure à celle d'un salarié conventionné, ne disposait pas d'un véritable pouvoir de direction effectif, n'exécutait pas des tâches comportant une autorité bien définie, et ne disposait ni d'une large indépendance dans l'organisation de son travail ni d'une large liberté au niveau des horaires de travail.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.2. Quand y-a-t-il renversement de la charge de la preuve ?

### Interprétation des arrêts du 12 novembre 2020 et de l'arrêt du 2 juin 2022

- Contrairement à l'arrêt du 12 novembre 2020 où le salarié ayant été classé par décision unilatérale de l'employeur en date du 15 mars 2012 hors convention collective a demandé chaque année depuis 2013 d'être réintégré dans la convention collective et documentant ainsi son opposition et a fortiori l'absence d'accord tacite, le salarié dans l'arrêt du 2 juin 2022 cité ci-avant est resté inactif pendant plus de deux ans après la décision unilatérale de l'employeur avant de contester son statut de cadre ce qui a amené la Cour à décider que le salarié a accepté tacitement son statut de cadre et que par conséquent il lui incombe de prouver que les critères légaux pour être considéré comme cadre supérieur ne sont pas remplis. Si l'on considère que cette acceptation tacite ou cet accord tacite qui dans l'arrêt de 2020 n'aurait pas opéré un renversement de la charge de la preuve même s'il avait existé (« (...) un accord tacite tel que l'employeur l'invoque dans le chef du salarié, n'est en tout état de cause pas à assimiler à un accord exprès et ne suffit pas à opérer un renversement de la charge de la preuve (...) »), l'arrêt de 2022 précité en présence d'une acceptation tacite voire d'un accord tacite ont retenu un tel renversement de la charge de la preuve. Il ne reste qu'à attendre comment la jurisprudence va se situer dorénavant par rapport à cet arrêt apparemment isolé du 12 novembre 2020 qui sème un peu le doute sur le renversement de la charge de la preuve en présence d'un accord tacite contrairement aux deux arrêts précités.
- De la question de la charge de la preuve dépend également l'envergure de celle-ci, c'est-à-dire, les éléments à prouver pour être considéré ou non comme cadre supérieur.



## LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

### 1.2.3. L'envergure de la charge de la preuve: l'analyse de tous les critères légaux s'impose-t-elle ?

- La question est de savoir s'il faut analyser tous les critères légaux de cadre supérieur, d'une part, dans l'hypothèse où l'employeur a la charge de la preuve et, d'autre part, dans l'hypothèse où le salarié décline cette qualité.
- Arrêt de la Cour d'appel du 19 mai 2022, n° CAL-2020-00770 (liquidation de la société)
- *En principe l'employeur doit établir que les critères légaux sont cumulativement remplis dans le chef du salarié. Cependant, lorsqu'un salarié accepte expressément le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus. La vérification de l'existence ou non de tous les critères déterminant le statut de cadre supérieur s'impose.*



## LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

### 1.2.3. L'envergure de la charge de la preuve: l'analyse de tous les critères légaux s'impose-t-elle ?

- **Après avoir retenu que le montant mensuel brut de sa rémunération de 18.396,21 euros au moment du licenciement n'était pas contesté par le salarié et que celui-ci n'avait pas établi que cette rémunération n'était pas nettement plus élevée que celle dont bénéficiaient les salariés soumis à la Convention collective, le Tribunal du travail a retenu qu'il n'avait pas réussi à démontrer, de ce fait déjà, qu'il n'avait pas eu la qualité de cadre supérieur. Les autres critères prévus par l'article L.162-8 du Code du travail ne furent dès lors plus analysés par la juridiction de première instance.**
- **Cependant, contrairement au Tribunal du travail, la Cour d'appel a procédé à l'examen de l'ensemble des critères légalement applicables, lors de l'examen de l'existence de la qualité de cadre supérieur dans le chef d'un salarié.**



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.2.3. L'envergure de la charge de la preuve: l'analyse de tous les critères légaux s'impose-t-elle ?

### Réflexion

- À titre d'exemple, même si le salarié perçoit un salaire nettement plus élevé à celui des salariés tombant sous la convention collective, il peut encore tenter de prouver qu'il n'est quand-même pas à considérer comme cadre supérieur, du fait qu'il ne serait pas libre de ses horaires de travail, ou de l'organisation de son temps de travail. À l'inverse, si l'employeur veut prouver que le salarié est un cadre supérieur, le défaut d'une seule des conditions prévues par la loi permet d'exclure la nécessité d'analyser les autres conditions.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

1.3. L'exclusion du cadre supérieur de la réglementation sur la durée de travail et du bénéfice de la convention collective

## Exclusion

- du bénéfice des dispositions légales concernant les heures supplémentaires en vertu de l'article L.211-27, paragraphe 5 du Code du travail,
- de celles concernant le travail de dimanche en vertu de l'article L.231-1, alinéa 2, du Code du travail et
- de celles concernant le travail de nuit en vertu de l'article L.162-12, paragraphe 3, point 1 du Code du travail.





## LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

### 1.3. L'exclusion du cadre supérieur de la réglementation sur la durée de travail et du bénéfice de la convention collective

- Dans ce sens un arrêt de la Cour d'appel du 22 décembre 2016, n° 40313 (licenciement) :

B) engagé depuis le 4 janvier 2010 auprès de la société A) S.A.R.L. en qualité de « chef de vente voitures neuves » (Gesamtverkaufsleiter pour les marques X et Y) réclama suite à son licenciement économique en date du 28 novembre 2011 qu'il qualifia d'abusif, le paiement d'heures supplémentaires. La Cour a retenu que « *en dehors des éléments énumérés par le tribunal du travail comme constituant des éléments de preuve du statut de cadre supérieur du salarié, à savoir la fonction de « Gesamtverkaufsleiter » de B.), soit de chef des ventes pour les marques Y et X, fonction impliquant nécessairement un certain pouvoir de direction dans la société employeuse, ainsi qu'une rémunération élevée fixée au moment du licenciement à 6.206,68 euros et l'usage d'une voiture de service, la Cour relève que B.), a lui-même confirmé dans son attestation testimoniale rédigée dans le cadre d'un procès opposant un ancien salarié, G.), à l'employeur, sa qualité de directeur du département vente, et en tant que tel sa position au sein de la direction, partant sa qualité de cadre supérieur* ». La Cour est venue à la conclusion qu'« *en présence de la preuve de la qualité de cadre supérieur de B) que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires non fondée* ».



## LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

- 1.3. L'exclusion du cadre supérieur de la réglementation sur la durée de travail et du bénéfice de la convention collective

En revanche,

dans un arrêt de la Cour d'appel du 23 novembre 2017, n° 43948 et 43949 (licenciement), la Cour a décidé que « *le simple fait pour le salarié de bénéficier, d'après son avenant, d'un temps de travail de 32 heures par semaine qu'il pouvait répartir sur différents mois de l'année ne porte pas à conséquence dans la détermination du statut de cadre supérieur, au contraire, ce temps de travail limité milite plutôt dans le sens contraire. Il en découle que le salarié peut en principe faire valoir son droit au paiement des heures supplémentaires prestées.* »



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 1.3. L'exclusion du cadre supérieur de la réglementation sur la durée de travail et du bénéfice de la convention collective

### Réflexion

- Les deux arrêts cités ci-avant montrent que le salarié a donc intérêt à faire au préalable le calcul entre ce qu'il gagne/perd avec une qualification de cadre supérieur par rapport à ce qu'il gagne/perd du moment qu'il est/reste soumis à la convention collective non seulement en ce qui concerne la rémunération proprement dite, c'est-à-dire, le rapport entre la rémunération qu'il touche et le nombre d'heures effectivement travaillées, mais également en ce qui concerne la work-life balance, c'est-à-dire, le rapport entre le travail et les autres aspects de la vie.
- Il n'empêche que la qualification de cadre supérieur n'ait pas seulement un impact sur la relation de travail du salarié concerné, mais également sur les relations collectives de travail.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2. Les conséquences de la qualification de cadre supérieur sur les relations collectives de travail

- Si l'article L.162-8, paragraphe 3 prévoit une présomption réfragable d'exclusion des cadres supérieurs (alinéa 1), il permet en même temps de négocier une convention collective spécifique pour ces derniers (alinéa 2).



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.1. La faculté d'exclure les cadres supérieurs de la convention collective sauf disposition contraire !

- En pratique, il existe une telle exclusion des cadres supérieurs dans toutes ou quasiment toutes les conventions collectives s'appliquant à des salariés d'une ou de plusieurs entreprises ou à un secteur donné dans la mesure où une disposition expresse d'inclusion des premiers fait défaut.
- En règle générale, il n'y aurait pas lieu de préciser dans une convention collective que celle-ci ne s'applique pas aux cadres supérieurs.
- Exclusion expresse de la CCT : Banques, bâtiment
- Exclusion tacite dans certaines CCT se rapportant à certaines professions précises: chauffeurs de taxi alors que dans d'autres comme celle du gardiennage figure une exclusion expresse de la CCT pour les cadres, mais également que « *l'énumération des cadres supérieurs sera communiquée obligatoirement d'année en année à la délégation du personnel* ».



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

- Même si la loi prévoit la faculté pour les parties contractantes de conclure une convention collective particulière pour les cadres supérieurs, une telle convention collective fait actuellement défaut.
- Absence d'initiative des parties contractantes que sont respectivement le ou les employeurs et une ou plusieurs fédérations d'employeurs, d'une part et les organisations syndicales ayant qualité de signer une telle convention collective, d'autre part.
- Il semble toutefois que l'intérêt de prendre une telle initiative n'a pas été très grand jusqu'à présent des deux côtés.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

- Du côté employeur, on peut partir de l'hypothèse qu'il entend lui-même décider, à sa guise, concrètement, cas par cas, des avantages qu'il entend attribuer au salarié auquel il veut conférer le statut de cadre supérieur. Une telle façon de procéder est évidemment totalement dénuée de transparence et ne permet pas au cadre supérieur, à qualification égale ou différente, de connaître les avantages conférés à son collègue de travail également promu cadre supérieur dans la même entreprise.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

- Le fait pour un employeur d'exclure progressivement du champ d'application de la convention collective des salariés en leur conférant, à tort ou à juste titre, le statut de cadre supérieur sans les soumettre collectivement à des conditions de travail et de rémunération uniformes négociées et conclues dans une convention collective à part, sape également le contenu et la légitimité de la convention collective applicable pour les salariés de l'entreprise ou du secteur concerné. Dans bien des cas, force est de constater que les salariés exclus du champ d'application de la convention collective ne remplissent pas les critères légaux de cadre supérieur et sont donc des faux-cadres. Une telle façon de procéder de la part de certains employeurs constitue non seulement une violation de l'article 1134 du Code civil en vertu duquel les contrats doivent être exécutés de bonne foi, mais également de l'article 162-8 du Code du travail qui prévoit que « sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe ».





# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

- Du côté salarié et/ou syndical, les cadres supérieurs sont parfois perçus comme mi-figues, mi-raisins, ont tendance à se démarquer des autres salariés vu leur nomination et les avantages dont ils bénéficient et à rechigner à s'affilier à un syndicat.
- Incompatibilité de la fonction de cadre supérieur avec l'affiliation à un syndicat ?
- Souvent l'on associe également à tort qu'un cadre supérieur ne peut pas être membre d'une organisation syndicale du fait que cette organisation syndicale est représentée au sein de la délégation du personnel de l'entreprise et du fait qu'en vertu de l'article L.413-4 du Code du travail « (...) *les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise* – dont peuvent faire partie les cadres supérieurs – *ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel* ».



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

- Au niveau des organisations syndicales et des délégations du personnel, il y a également encore du pain sur la planche pour s'occuper des intérêts de ceux et celles qui se situent hiérarchiquement entre les salariés de droit commun et l'employeur. Il serait judicieux que tant la délégation du personnel au niveau de l'entreprise que les organisations syndicales s'appuient mutuellement pour sensibiliser les salariés sur les tenants et aboutissants du statut de cadre supérieur à travers des campagnes/réunions d'informations et d'échanges ainsi que des formations sur le sujet.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 2.2. La faculté de négocier une convention collective propre pour les cadres supérieurs

- Afin de maintenir l'unicité et la légitimité des conventions collectives et par-là le dialogue social au niveau de l'entreprise, il est indispensable de s'occuper méticuleusement des intérêts de ceux qui sont privés du bénéfice de celles-ci et de définir leurs conditions de travail et de rémunération de façon uniforme dans une convention collective particulière.
- L'auteur se permet de faire quelques réflexions sur la question de savoir comment l'on pourrait remédier à une qualification de faux-cadre.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 3. Comment remédier à une qualification de faux-cadre ?

### 3.1. Mieux vaut prévenir... : renforcer le rôle de la délégation du personnel !

- Besoin de négocier au niveau de la convention collective, qu'elle concerne les salariés de droit commun ou qu'elle concerne les cadres supérieurs, l'implication de la délégation du personnel dans les décisions de l'employeur ayant pour objet de qualifier certains salariés de cadres supérieurs. Cette implication de la délégation du personnel pourrait prendre la forme soit d'une information préalable de la part de l'employeur voire d'une consultation entre employeur et délégation du personnel voire même d'une participation à la décision.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 3.1. Mieux vaut prévenir... : renforcer le rôle de la délégation du personnel !

- Renforcer le rôle de la délégation du personnel dans la prise de décision de la part de l'employeur consistant à qualifier certains salariés comme cadres supérieurs afin d'éviter ultérieurement des litiges sur la question et, le cas échéant, des actions judiciaires qui leur coûtent très cher en faisant représenter les intérêts de leurs affiliés en justice par le biais d'un avocat.
- Si néanmoins un salarié ayant eu le statut de cadre supérieur veut contester celui-ci, parce qu'il est d'avis que les conditions légales y afférentes ne sont pas remplies, il n'a que deux voies pour agir : tenter une action judiciaire contre l'employeur ou bien essayer par le biais d'une organisation syndicale ou de la délégation du personnel de convaincre l'employeur de régulariser sa situation et de le réintégrer dans le champ d'application de la convention collective des salariés.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 3.2. ...que guérir !

### 3.2.1. L'action judiciaire : un aléa pendant l'exécution du contrat de travail !

- Notons que l'action judiciaire est l'ultime recours pour le salarié de faire valoir ses droits. D'où il n'étonne guère qu'une telle action judiciaire de la part du salarié ne se fasse dans la majorité des cas qu'une fois la relation de travail a pris fin.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 3.2. ...que guérir !

### 3.2.1. L'action judiciaire : un aléa pendant l'exécution du contrat de travail !

- Tant qu'existe la relation de travail, il est très délicat pour celui qui se considère comme faux-cadre d'intenter contre son employeur une action en réclamation de montants liés à son statut de salarié et prévus par la convention collective alors qu'une telle procédure risque d'avoir des répercussions négatives sur la relation contractuelle en cours et, de façon générale, sur l'ambiance sur le lieu de travail. La crainte de représailles de la part de l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement existe bel et bien, ceci d'autant plus que le salarié concerné ne dispose pas de protection spéciale contre le licenciement.
- Afin d'éviter les désagréments d'une procédure judiciaire, le salarié a intérêt à porter ses doléances dans un premier temps à une organisation syndicale, de préférence une qui a été signataire de la convention collective, et à la délégation du personnel de l'entreprise.



# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 3.2. ...que guérir !

### 3.2.2. L'action extrajudiciaire à travers un syndicat et/ou la délégation du personnel

- Notons que tant le syndicat que la délégation du personnel ont pour objet la défense des salariés, le premier au niveau national, la seconde au niveau de l'entreprise. Souvent les actions entre syndicat et délégation du personnel se complètent mutuellement du moins lorsque le premier est représenté dans la délégation du personnel d'une entreprise. La politique du syndicat est transmise aux délégations du personnel pour la transposer au niveau de l'entreprise. À l'inverse, les litiges qui naissent au niveau de l'entreprise sont dans la majorité des cas également transmis aux syndicats signataires de la convention collective dont font partie le ou les membres de la délégation du personnel pour discuter des suites à y réserver.





# LA QUALIFICATION DE « CADRE SUPÉRIEUR » : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

## 3.2. ...que guérir !

### 3.2.2. L'action extrajudiciaire à travers un syndicat et/ou la délégation du personnel

- Dans l'hypothèse où les conditions légales du cadre supérieur ne sont pas remplies, la délégation du personnel et/ou l'organisation syndicale y représentée ont intérêt à adresser un courrier à l'employeur pour redresser la situation des salariés concernés. Une telle démarche consistant à régler un litige de façon extrajudiciaire est à la fois bénéfique pour le salarié concerné et pour l'entreprise qui probablement sera épargnée de tensions sociales parmi le personnel dans l'hypothèse d'une action judiciaire qui risque de perdurer.





CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

# MERCI

pour votre attention !