

DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

QUALIFICATION DE CADRE SUPÉRIEUR : REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU CADEAU EMPOISONNÉ ?

Qui n'a pas déjà entendu parler des annonces alléchantes de l'un ou l'autre employeur de vouloir attribuer le statut de cadre supérieur à un salarié nouvellement embauché ou à un salarié qui depuis son embauche a fait preuve d'assiduité et de développement de ses compétences dans l'exercice de ses fonctions.

Cette requalification du statut de salarié en cadre supérieur est flatteuse et érige le salarié dans la hiérarchie de l'entreprise à un rang plus élevé que ses compères. La reconnaissance de ce statut se manifeste souvent par l'octroi d'avantages en nature et en espèces dont ne bénéficie pas le commun des mortels des salariés : mise à disposition d'une voiture de fonction, prime annuelle en fonction des résultats de la société et/ou un salaire plus élevé. En contrepartie toutefois, le cadre supérieur n'est pas soumis aux règles générales de la durée de travail (majoration des heures supplémentaires, du travail de dimanche et de nuit) et aux dispositions de la convention collective dont bénéficient les autres salariés.

Ce qui, a priori, peut être considéré comme une revalorisation professionnelle, peut se révéler un cadeau empoisonné pour le cadre supérieur qui, somme toute, reste un salarié soumis aux ordres de son employeur et obligé, le cas échéant, à travailler davantage sans bénéficier des majorations y afférentes. Les privilèges liés au statut de cadre supérieur peuvent vite se relativiser voire s'amenuiser si l'on les compare avec les avantages dont bénéficient les salariés couverts par une convention collective.

Dans la présente publication, on essaie de dégager quelques pistes, en dehors de l'action judiciaire¹, par lesquelles l'on peut protéger les salariés contre une qualification erronée de cadre supérieur.

¹ À ce sujet, voir l'aperçu de la jurisprudence sur la qualification de cadre supérieur

1. Comment peut-on mieux protéger les salariés contre une qualification erronée de cadre supérieur ?

Même si la loi prévoit la faculté pour les parties contractantes de conclure une convention collective particulière pour les cadres supérieurs, force est de constater qu'une telle convention collective fait actuellement défaut.

2. Quels sont les motifs éventuels pour les employeurs de refuser une convention collective spécifique pour les cadres supérieurs ?

On peut partir de l'hypothèse que l'employeur 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.

3. Quels sont les risques de qualifier à tort des salariés comme cadres supérieurs pour les conventions collectives ?

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 L. 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* ».

4. Quel est le malentendu sur le statut de cadre supérieur pour les personnes concernées ?

Les cadres supérieurs sont parfois perçus comme mi-figue, mi-raisin dans la mesure où ils ont parfois un pouvoir de direction effectif sur une partie des salariés d'une entreprise, mais restent néanmoins des salariés soumis aux ordres de l'employeur. Le salarié qualifié de cadre supérieur a parfois tendance à se démarquer des autres salariés vu sa nomination et les avantages dont il bénéficie et, de ce fait, à rechigner à s'affilier à un syndicat qui a pour objet de défendre les intérêts notamment de ceux qui, en partie, sont placés sous les ordres du cadre supérieur. 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/ou 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* ».

Mais comme pour tout salarié, le cadre supérieur est libre de s'affilier à un syndicat même s'il n'est pas forcément éligible pour les élections de la délégation du personnel laquelle a pour vocation de défendre les intérêts de tous les salariés, y compris des cadres supérieurs.

5. Ne faut-il pas sensibiliser davantage les salariés sur les tenants et aboutissants du statut de cadre supérieur ?

Sur cette question, les organisations syndicales et les délégations du personnel jouent un rôle très important. Il leur incombe également de s'occuper des intérêts de ceux et celles qui se situent hiérarchiquement entre les salariés de droit commun et l'employeur. 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.

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 et transparente dans une convention collective particulière.

6. Comment renforcer le rôle de la délégation du personnel et des organisations syndicales dans la qualification du statut du cadre supérieur ?

À part l'intérêt de régler les conditions de travail et de rémunération dans une convention collective à part pour les cadres supérieurs, il y a également un 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'obligation pour l'employeur d'impliquer la délégation du personnel dans les décisions 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 d'une participation à la décision.

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 coûtent très cher, est très important alors qu'elle est le point de contact direct dans l'entreprise des organisations syndicales.

7. Quels sont les moyens pour le salarié de contester le statut de cadre supérieur ?

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 : intenter 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.

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.

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.



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.

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.

Pour tout ce qui concerne le contentieux judiciaire sur la notion du cadre supérieur, il est renvoyé à notre publication « *Aperçu de la jurisprudence* » sur le site www.csl.lu.
