



actualité

## Statut cadre et jurisprudence sociale La vigilance s'impose !



éditorial

**L**es débats sur la remise en cause du statut cadre sont récurrents. Dès 1992, l'association de dirigeants *Entreprise et Progrès* considérait la distinction cadre/non cadre comme dépassée, relevant même de la fiction !

D'autres « penseurs sociaux » ont depuis phosphoré sur la question. Ils concluent hâtivement à la suppression pure et simple du statut cadre, aux motifs de l'archaïsme, de la pesanteur ou encore de l'inutilité de celui-ci et ce alors même que les cadres sont toujours plus nombreux.

Au-delà de ces analyses, les attaques contre le statut cadre seraient bien moins inquiétantes si la menace ne venait pas de la plus Haute juridiction. En effet, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2009, la Cour de cassation considère

qu'en application du principe « à travail égal, salaire égal », les avantages collectifs des cadres ne vont plus de soi. Selon elle, leurs avantages catégoriels doivent désormais être justifiés par des critères objectifs et pertinents. Ainsi en déclinant jusqu'au bout le principe d'égalité de traitement qui reste une règle essentielle pour lutter contre l'arbitraire patronal, la Cour de cassation risque fort de porter atteinte au devenir du statut cadre et aux avantages conventionnels associés.

Si on ne peut prêter à la Haute cour l'ambition de vouloir supprimer les avantages catégoriels, il en va différemment de certains employeurs qui tenteront d'obtenir à l'appui de cette seule décision le moins disant social, en dénonçant les accords collectifs existants.

Mais la Cour de cassation n'en a toutefois pas fini avec les spécificités du statut cadre.

À la suite de la récente condamnation de la France par le Comité européen des droits sociaux pour non-conformité des forfaits jours à la Charte sociale européenne, la Cour sera amenée à se prononcer sur cette question en juin prochain.

Gageons qu'à cette occasion elle agisse dans l'intérêt des cadres et que sa décision aboutisse à faire respecter les droits sociaux notamment les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.



**Eric PERES**  
Secrétaire Général

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

# Un principe pour lutter contre l'arbitraire

**L'employeur ne peut justifier une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique, pour l'attribution de titres restaurant, en raison du seul critère de la catégorie professionnelle (cadre/non cadre). La différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs et pertinents pour être justifiée.**



FOCUS

Aussi, se pose la question de savoir si un employeur peut prendre en compte comme critère d'attribution des titres restaurant, l'appartenance à une catégorie professionnelle (cadre).

La Haute cour répond par la négative et considère que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage.

Bien évidemment, on ne peut que saluer la décision de la Haute cour qui vise à lutter contre l'arbitraire en matière salariale. Mais cet arrêt revêt une importance particulière puisqu'elle ajoute que la différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs, mais également pertinents pour être justifiée.

Il est vrai que le critère de la pertinence était déjà apparu dans un arrêt du 16 novembre 2007 également relatif aux titres restaurant, quelque peu passé inaperçu sur ce point.

La différence de catégorie professionnelle n'est pas un critère pertinent, c'est-à-dire que le critère doit avoir du sens. En effet, quel sens peut-il y avoir à considérer que les cadres ne devraient pas être également traités quant à leur nécessité de se nourrir à l'heure du déjeuner ?

Lutter contre l'arbitraire et appliquer le respect du principe « à travail égal, salaire égal », c'est principalement ce qui a animé la Haute cour dans ce premier arrêt.

**Il reste à souligner que la prochaine déclinaison jurisprudentielle de ce principe par la Cour de cassation sera bien moins protectrice pour le statut collectif des cadres.**

En application du principe d'égalité de traitement, issu de la jurisprudence PONSOLLE de 1996, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique.

Ce principe a fait l'objet d'une abondante jurisprudence. Aussi pour mieux appréhender cette problématique et notamment la justification des différences, une section spécifique de la chambre sociale de la Cour de cassation va être créée.

Dans un arrêt du 20 février 2008, la Haute cour apporte une clarification sur l'application du principe d'égalité de traitement pour l'attribution d'un avantage, tels les titres restaurant.

En l'espèce, un avocat salarié (cadre) demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail, ainsi que le paiement de sommes au titre des tickets restaurant dont il a été privé. L'employeur avait réservé cet avantage à la seule catégorie des salariés non cadres.

Avant toute chose, il faut préciser que concernant les titres restaurant, il n'existe pas de dispositions légales ou réglementaires interdisant expressément à l'employeur de subordonner l'attribution de cet avantage à certains critères ; à condition toutefois que les critères choisis soient objectifs et qu'il n'y ait pas de discrimination entre les salariés.

## LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, A RENDU L'ARRÊT SUIVANT

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé en qualité d'avocat salarié le 3 juillet 2000 par le cabinet Y..., a saisi le 29 décembre 2003 le bâtonnier de l'ordre des avocats de la cour d'appel de Paris d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution que de la rupture de son contrat ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer une certaine somme au titre des tickets-restaurant, alors, selon le moyen, qu'un employeur est fondé à réserver l'attribution de titres-restaurant à la seule catégorie de salariés non-cadres, une telle disparité de traitement reposant sur des raisons objectives exclusives de toute discrimination ; qu'ayant constaté que la société Alain Y... réservait le bénéfice de titres-restaurant aux seuls salariés non cadres, la cour d'appel qui a néanmoins considéré que tous les salariés qui

disposaient d'un restaurant interentreprises devaient bénéficier d'un avantage équivalent a violé les articles L. 133-5-4°, L. 136-2-8° et L. 140-2 du code du travail ensemble les dispositions de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 ;

Mais attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité ; que le moyen n'est pas fondé ;

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

# Les avantages catégoriels en question

Par une nouvelle illustration du principe d'égalité de traitement, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2009, pose une solution qui doit appeler toute notre vigilance lorsqu'un accord collectif prévoit un avantage supplémentaire à une catégorie professionnelle de salariés.



En l'espèce, un salarié (employé) saisit la juridiction prud'homale notamment en rappel d'indemnités de congés payés et conteste la distinction faite par l'accord collectif d'entreprise entre les cadres et les non cadres.

Les dispositions conventionnelles prévoyaient que les salariés non cadres bénéficiaient de 25 jours ouvrés de congés payés par an, les cadres eux disposaient de 30 jours ouvrés par an, soit 5 jours de plus.

Après avoir été débouté sur ce point par le Conseil des prud'hommes et la Cour d'appel, le salarié décide de se pourvoir en cassation. La Cour d'appel avait en effet considéré qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles de salariés. Plus encore, la juridiction d'appel avait estimé que la différence de traitement était justifiée par les contraintes spécifiques posées aux cadres et notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées.

La Haute cour n'a pas suivi cette analyse, considérant que la différence de catégorie professionnelle (cadre - non cadre) ne justifie pas en soi une différence de traitement. Une solution qui n'étonne pas au regard de l'arrêt du 20 février 2008, à propos de titres restaurants attribués uniquement aux non cadres, à la différence près (et de taille)

que l'avantage résultait d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'un accord collectif.

D'aucuns pourraient voir dans le prolongement de cette décision, une urgence à uniformiser les avantages collectifs quelle que soit la catégorie de salariés, sous peine d'être retoqué par la Cour de cassation. Cette conception vaudrait alors tant pour les accords collectifs d'entreprise, comme en l'espèce, que pour les accords de branche.

À notre sens, il ne s'agit pas d'une remise en question dans les conventions et accords collectifs des différences entre catégories professionnelles ; la Cour de cassation n'interdisant pas le contenu de tels accords. En revanche, il ne faut pas sous-estimer la portée de l'arrêt de juillet 2009.

Il faut tout d'abord rappeler que l'égalité de traitement s'applique pour les salariés placés dans une situation identique et ceci pour éviter l'arbitraire. Il est vrai que l'on peut s'étonner que la Cour de cassation ait « choisi » une affaire de congés payés conventionnels pour passer ce message, alors que c'est précisément dans le domaine du temps de travail que les disparités entre catégories professionnelles sont les plus justifiables.

Ainsi pour les

cadres, les jours de congés supplémentaires notamment les RTT, résultent d'une « compensation » en raison d'une organisation spécifique du temps de travail (notamment les forfaits jours au sens de la loi Aubry II).

Aussi ne faut-il pas voir ici une exigence renforcée de la Cour de cassation à l'égard des juges du fond ? Ces derniers doivent rechercher et contrôler la réalité et la pertinence des différences de traitement. Sous entendu, il fallait aller au-delà de cette simple argumentation avec le critère « les contraintes spécifiques aux cadres notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées justifient une différence de traitement ». Sur ce point, on ajoutera que le critère de la pertinence mériterait toutefois d'être explicité par la Haute cour pour plus de clarté.

Enfin, l'arrêt de juillet 2009 va sans doute nous imposer une plus grande vigilance en mentionnant dans les accords collectifs les raisons qui justifient les différences de traitement entre les catégories professionnelles.

**Il en va de l'intérêt de l'ensemble des salariés, cadres comme non cadres, sous peine que certains employeurs y voient une brèche pour pouvoir justifier un nivellement par le bas et une remise en cause des avantages collectifs.**

## FORFAIT JOURS ET CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

# Non conforme !

**Par deux décisions rendues publiques le 14 janvier 2011, le comité européen des droits sociaux (CEDS) a condamné le gouvernement français pour violation de la Charte sociale européenne révisée.**

Le CEDS conclut à l'unanimité que les dispositions relatives au forfait jours contenues dans la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ne sont pas conformes à l'alinéa 1 de l'article 2 et à l'alinéa 2 de l'article 4 de la Charte.

Le comité précise que la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les salariés relevant du forfait jours est excessive (78 heures soient 6 x 13 heures) et que la loi française n'impose pas que les conventions collectives prévoient des durées maximales journalière (10 heures par jour) et hebdomadaire (48 heures par semaine). De plus, si les conventions collectives ont en pratique la possibilité de le faire, il n'est pas prévu qu'elles fixent les modalités de suivi avec notamment la durée quotidienne et la charge de travail des salariés concernés.

Une telle condamnation n'est toutefois pas une première pour la France. Des décisions similaires

avaient été rendues par cette même instance et sur les mêmes fondements. En réponse et loin de mettre en conformité le régime juridique des forfaits jours, le gouvernement a d'abord en 2005 avec la loi du 2 août puis en 2008 avec la loi du 20 août, aggravé la situation. En effet, depuis 2005 les non cadres « ayant une réelle autonomie » peuvent se voir soumis à un forfait jours, quant à la loi de 2008 elle a notamment permis aux salariés soumis à ce type de forfait de travailler sans fin (plus de 218 jours par an et jusqu'à 235 jours par accord individuel, voir jusqu'à 282 jours en cas d'accord collectif). Sans compter que la loi de 2008 sort du cadrage conventionnel le suivi de la durée du travail au profit d'un entretien annuel et les attributions du comité d'entreprise sont amputées du contrôle de la durée du travail.

Reste à savoir quelles peuvent être les conséquences de la décision rendue par le CEDS ? Il faut tout d'abord souligner que cette instance du Conseil de l'Europe n'a aucun pouvoir de sanction contre un État qui ne respecterait pas ses décisions juridiques ou qui ne mettrait pas en conformité sa législation nationale avec les règles contenues dans la Charte sociale européenne.

Ce mutisme de la France n'empêchera toutefois pas les juridictions françaises à l'appui de ces décisions et à l'occasion d'un litige porté devant elles de condamner un employeur pour avoir appliqué la réglementation du Code du travail en matière de forfait jours. En réaction, l'employeur condamné pourrait à son tour se retourner contre l'État et engager sa responsabilité. L'épisode judiciaire du CNE devrait inciter l'État

à réfléchir et à ne pas laisser cette décision lettre morte !

Pour FO-Cadres, les décisions du CEDS confirment les abus que nous dénonçons depuis l'entrée en vigueur en 2008 de la réforme du temps de travail, issue de la position commune signée par la CGT et la CFDT.

Depuis cette date, FO-Cadres agit pour que les accords collectifs déterminent le plus précisément possible les salariés qui peuvent être soumis à ce type de forfait en définissant l'autonomie par des critères stricts et ceci afin d'éviter l'extension des forfaits jours à tous. Les accords doivent également fixer le même plafond pour le nombre de jours travaillés dans l'année et le nombre maximal de jours travaillés, soit 218 jours.

L'amplitude journalière maximale de travail doit être fixée à 10 heures par jour et non à 13 heures comme le prévoit la loi ; de même l'accord peut prévoir une amplitude hebdomadaire de 48 heures par semaine et non 78 heures comme cela est actuellement possible. Enfin, la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé doit être équivalente à celle du régime des heures supplémentaires.

Ce cadrage conventionnel permet de lutter contre la dérégulation sociale et la dégradation des conditions de travail des cadres, préjudiciables à leur santé et à leur vie privée.

**Reste à exiger que l'État respecte enfin ses engagements européens et agisse pour le respect des droits sociaux. Une démarche dont on ne peut que douter puisque le Sénat a rejeté le 31 mars une proposition de résolution permettant cette mise en conformité. Il appartient désormais à la Cour de cassation de trancher !**



Changez  
votre vision du  
**syndicat !**



## LA DÉFINITION DES CADRES

# Un statut juridique diversifié

**Il n'existe pas dans le code du travail une définition générale du cadre. La chose n'est d'ailleurs pas simple tant la catégorie de cadre est hétérogène. Toutefois, plusieurs textes légaux, conventionnels et la jurisprudence donnent une définition de la notion de cadre. (Extrait du Guide du Salarié Cadre)**

### La notion de cadre dans le code du travail

Le code du travail ne donne pas de définition unique du cadre, toutefois l'article L1441-6 du code du travail relatif aux élections prud'homales définit cette catégorie de salariés. Ainsi, sont électeurs des conseillers prud'homaux dans la section encadrement, les ingénieurs ainsi que les salariés, qui même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ; les salariés qui ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de pouvoir.

Par ailleurs, la loi du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II avait classé les cadres en 3 catégories (les cadres dirigeants, les cadres intégrés et les cadres autonomes). La loi donnait une définition fonctionnelle pour chacune de ces catégories et les soumettait à un régime particulier au regard de la réglementation du temps de travail. Cette distinction a été abrogée par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

La seule catégorie de cadre que le code du travail définit précisément est celle des cadres dirigeants. Il s'agit de ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement (art. L3111-2 du code du travail).

### La notion de cadre dans les textes conventionnels

La notion de cadre est apparue clairement dans les arrêtés Parodi-Croizat de 1946 relatifs aux qualifications et aux coefficients hiérarchiques affectés à chaque emploi. Ils définissent les cadres comme des agents possédant une formation technique, adminis-

trative, juridique, commerciale ou financière et exerçant par délégation de l'employeur un commandement sur les autres collaborateurs.

La convention collective nationale du 14 mars 1947 qui crée le régime de retraite des cadres (Agirc) définit les bénéficiaires de ce régime aux articles 4 (cadres) et 4 bis (assimilés cadres)

Les conventions collectives contiennent des dispositions particulières aux cadres. Aussi, les avenants ou annexes aux conventions collectives peuvent donner une définition globale de la catégorie des cadres ou encore définissent les cadres par référence aux arrêtés Parodi-Croizat.

De manière générale, la qualité de cadre est reconnue aux personnes qui possèdent une formation résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme, soit d'une expérience professionnelle, formation qu'elles mettent en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions ; et qui exercent des responsabilités par délégation du chef d'entreprise. Par ailleurs, le critère du commandement est souvent cité dans les conventions collectives, mais n'est pas déterminant pour la qualité de cadre.

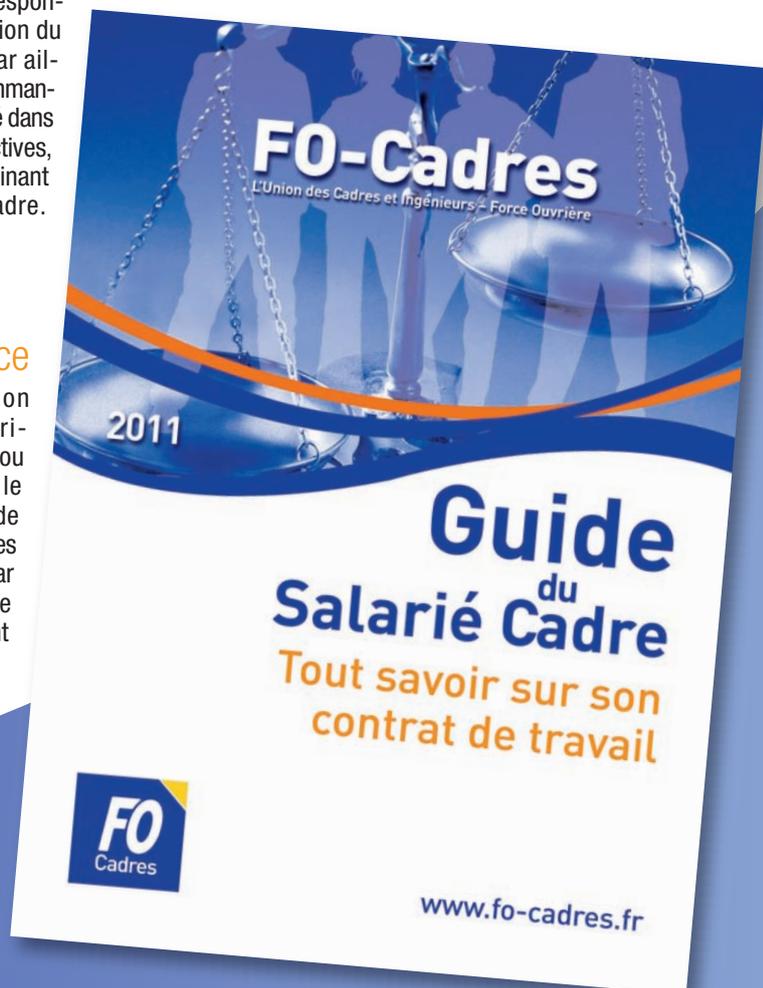
### La notion de cadre selon la jurisprudence

La Cour de cassation retient plusieurs critères pour accorder ou non à un salarié qui le demande la qualité de cadre. Ainsi, au-delà des indications données par la convention collective applicable, elle retient comme critères :

- Un niveau de connaissances professionnelles ou une formation élevée,
- Les fonctions exercées comportent une autonomie et des responsabilités,
- Une délégation d'autorité et un pouvoir de commandement.

La jurisprudence peut également se fonder sur d'autres critères qui ne sont toutefois pas déterminants en seuls. Il s'agit du titre ou de la qualification prévus dans le contrat, le montant du salaire, l'inscription dans le collège « cadres » lors des élections de représentants du personnel, ou l'affiliation à une caisse de retraite de cadres.

**Il reste à souligner que la seule circonstance de ne pas avoir de subordonnés n'exclut pas la qualité de cadre.**





## Élections professionnelles à AIR FRANCE

FO conforte sa position dans l'entreprise

Avec 5986 voix et 15,56% de représentativité, Force Ouvrière (SG FO AF, FO Cadres AF et SNPNC FO) gagne 0,64 point confortant ainsi sa position et devient la deuxième organisation syndicale dans la compagnie. Plus encore, Force Ouvrière est le seul syndicat à obtenir la représentativité dans les 8 établissements d'Air France.

## Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'Aviation Civile adhère à FO

Le SNICAC, Syndicat National des Ingénieurs et Cadres de l'Aviation Civile (SNICAC), a décidé, suite à la consultation de ses adhérents, d'adhérer à FORCE OUVRIERE (93% de voix pour). Le SNICAC était auparavant affilié à la CFE-CGC.

C'est fort des valeurs de FO liberté et indépendance que l'adhésion du SNICAC a été possible.

Premier syndicat parmi les ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (IEEAC) et les attachés d'administration de l'aviation civile, le SNICAC regroupe l'essentiel des cadres de la Direction générale de l'aviation civile. En joignant ses forces à celles des autres syndicats FO de la Direction générale de l'Aviation civile, il constitue avec eux une force incontournable.



## Apec : l'enjeu des négociations

Le cycle de négociation qui a débuté le 22 décembre 2010 a été complété le 10 février 2011 d'une audition technique sur la réglementation communautaire « d'encadrement des aides d'état ».

En ouverture de la séance du 12 mai 2011, le patronat a déclaré aux organisations syndicales que de nouveaux éléments sont intervenus depuis la précédente séance et qu'il conviendrait d'examiner ensemble les conclusions d'un rapport d'audit sur le bilan financier présenté la veille au bureau de l'Apec avant de poursuivre réellement la négociation.

FO-Cadres a refusé que ce document soit étudié dans le cadre de la négociation et a fait part de son interrogation sur la réelle volonté du patronat d'aboutir et d'assurer l'avenir de l'Apec. Le rapport dont le patronat fait référence est en effet une commande interne et technique du bureau de l'Apec dans le cadre du passage à la comptabilité analytique. Aucun lien avec la négociation dont l'enjeu est de définir un cadre politique pour inscrire l'Apec dans la durée, tant pour les services rendus que pour les salariés qui y travaillent.

FO-Cadres et les autres organisations de salariés ont donc demandé au patronat de replacer la négociation autour de la proposition d'accord élaborée par les organisations syndicales et remise aux membres de la délégation patronale depuis février 2011.

Après une suspension de séance, le patronat a abandonné l'idée de se servir des éléments du rapport d'audit. Il a également annoncé ne pas avoir d'objection à reprendre les négociations sur la base des propositions des organisations syndicales.

Deux nouvelles dates de négociations ont été programmées : le 28 juin et le 12 juillet.

Directeur de la Publication : **Eric PERES**

Dépôt légal 04/2011 -  
ISSN 1963-2509  
CPPAP 0112 S 08146  
N° 143 - 0.30 €  
Diffusion gratuite aux adhérents

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé 



Pour recevoir la Lettre FO-Cadres par voie électronique : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom : .....

Prénom : .....

Entreprise : .....

E-mail : .....

.....

.....

## FO-Cadres

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

2, rue de la Michodière - 75002 Paris  
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53

Courriel : [contact@fo-cadres.fr](mailto:contact@fo-cadres.fr)  
Site internet : [www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr)