



LA LETTRE FO-CADRES

N° 158 / JANVIER 2015

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



03 [Actu]

Charlie Hebdo :
le choc de la barbarie
contre la liberté
d'expression !

04 [Actu]

**Retraites
complémentaires :**
début des négociations
en février 2015

05 [Dossier]

**Statut cadre
et avantages
catégoriels**

Une relation sous tension

[Édito]



ÉRIC PÉRÈS
Secrétaire général
de FO-CADRES

« Ne pas céder »

A l'heure des vœux pour une année heureuse et prospère, l'actualité de 2015 s'est ouverte sur des actes barbares que nous condamnons avec la plus vive émotion. De l'attentat au siège de la rédaction de *Charlie Hebdo*, à la prise d'otage sanglante de l'Hyper Casher porte de Vincennes sans oublier l'assassinat de Montrouge, 17 personnes, journalistes, policiers, salariés ont perdu la vie. Ces actes qui ont ensanglanté notre pays ont frappé de plein fouet notre République et avec elle ses valeurs de liberté et de fraternité. Plus que jamais nous devons faire acte de résistance face à la barbarie, l'intolérance et l'obscurantisme. Nous devons défendre avec force nos valeurs républicaines et

Nous devons défendre avec force nos valeurs républicaines et la laïcité sans céder à la tentation sécuritaire. Nous devons enfin défendre avec conviction nos services publics sans lesquels il n'est point de liberté, d'égalité et de fraternité.

la laïcité sans céder à la tentation sécuritaire. Nous devons enfin défendre avec conviction nos services publics sans lesquels il n'est point de liberté, d'égalité et de fraternité. Comme nous le martelons sans cesse : sans Service public, pas de République. Or les politiques d'austérité qui perdurent sont sans effet et ne sont pas sans danger. La situation économique du pays ne semble pas vouloir céder le pas à une quelconque embellie. La hausse du chômage poursuit son chemin et la précarité ne cesse de gagner du terrain. Le pessimisme frappe les salariés, dont les cadres qui subissent de la même façon les politiques salariales moroses : plus de 25 % d'entre eux ont un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale !

Pour lever tout risque d'une remise en cause du rôle et de la place spécifique des cadres, FO-Cadres demande l'ouverture d'une négociation pour remettre à plat le dernier ANI relatif au personnel d'encadrement, qui date tout de même du 25 avril 1983 !

Parmi les urgences sociales qui font l'actualité : les retraites complémentaires. Les travaux préparatoires menés par les partenaires sociaux à l'approche du nouveau cycle de négociations autour des retraites ouvrent de nouveau le débat récurrent sur une remise en cause du fameux « statut cadre ». Conscient de l'inquiétude grandissante des salariés cadres, notamment avec les rapports de la Cour des comptes et du COR, il nous semble indispensable de consacrer à ce thème le sujet du dossier central de notre lettre trimestrielle de ce début d'année. On entend en effet beaucoup dire que le statut cadre ne se justifierait que par l'existence de l'Agirc, organisme auxquels seuls les salariés cadres cotisent. Pour FO-Cadres, l'hypothétique option d'une fusion des régimes Agirc et Arrco, qui ne réglerait en rien et à elle seule la situation des déficits, ne saurait être le préalable à la création d'un régime unique de retraite, non plus qu'à la remise en cause du statut cadre. Répondant indiscutablement à une réalité économique, sociale et juridique au sein du monde du travail, la qualité de cadre n'a en effet jamais été déterminée par la seule affiliation à une caisse de retraite spécifique.

Si nous voulons négocier efficacement la pérennité de la retraite complémentaire, il est capital de la déconnecter de la question du statut cadre.

Pour lever tout risque d'une remise en cause du rôle et de la place spécifique des cadres, FO-Cadres demande l'ouverture d'une négociation pour remettre à plat le dernier ANI relatif au personnel d'encadrement, qui date tout de même du 25 avril 1983 !

[Sommaire]

03 [Actu]

Attaque de *Charlie Hebdo* : le choc de la barbarie contre la liberté d'expression !

Le CPF est en place

Élections de la Fonction publique : FO conforte sa position

04 [Actu]

Retraites complémentaires
Hommage à Claude Jenet

XXIII^e Congrès Confédéral de Force Ouvrière

Rôle et place des cadres dans la Fonction publique

14 [Interview]

Anne Dufresne
Directeur de la communication de l'Apec

15 [Questions/Réponses]

Les sanctions disciplinaires



[Dossier]

Statut cadre et avantages catégoriels

Une relation sous tension

11 [Interview]

Marie-France Mazars
Doyen de la Cour de cassation honoraire

fo-cadres.fr

Retrouvez une mine d'informations (actualités, négociations, études).



La lettre FO-Cadres de l'Union des cadres et ingénieurs - Force Ouvrière > 2, rue de la Michodière • 75002 Paris • Tel. 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr
www.fo-cadres.fr • n°158 • janvier 2015 • Directeur de la publication > Éric PÉRÈS • Chef de projet > Lali DUGELAY • Rédaction > É. Pérès • N-S. Binaté • L. Dugelay • V. Dedenys
Conception, réalisation > Corlet Communication • Impression > Corlet Imprimeur • ZI rue Maximilien Vox • 14110 Condé-sur-Noireau • Photos > Fotolia • Lali Dugelay et autres
spécifiés • Dépôt légal > janvier 2015 / ISSN 1963-2509 / CPPAP 1019 S 08146 • 0,30 € • Diffusion gratuite aux adhérents • Imprimé sur du papier recyclé.

Attaque de Charlie Hebdo : le choc de la barbarie contre la liberté d'expression !



Cible depuis quelques années de menaces et attaques terroristes, *Charlie Hebdo* a payé une nouvelle fois le 7 janvier, et de la pire des manières, sa liberté d'expression.

FO-Cadres condamne cet acte barbare, perpétré au nom d'idéologies qui

interdisent la satire et la liberté d'expression dans une République prônant haut et clair la liberté et le respect mutuel et salue l'engagement massif des citoyens au cours des rassemblements républicains des 10 et 11 janvier.

Nous adressons nos condoléances les plus sincères aux familles et entourages des victimes, notamment à Ahmed Merabet, policier délégué syndical FO mort dans l'exercice de son métier. Nos pensées vont également aux salariés de l'hebdomadaire, qui ont continué malgré les fortes menaces dont ils étaient l'objet à exercer avec passion et courage leur travail de journalistes libres-penseurs (communiqué de presse FO-Cadres du 7 janvier 2015).

Le compte personnel de formation est en place

Nous y avons consacré le dossier central de notre Lettre trimestrielle n°155 d'avril dernier, **le Compte personnel de formation (CPF) a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF) ce 1^{er} janvier**, suite à l'adoption de la loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014, issue de l'ANI du 14 décembre 2013. Les interlocuteurs sociaux signataires de cet ANI ont ainsi souhaité atteindre de nouveaux objectifs dans le système de formation par l'élaboration de nouvelles stratégies visant notamment à développer les compétences et qualifications des salariés,

dynamiser la compétitivité des entreprises, permettre l'accès à la formation professionnelle à toute personne de plus de 16 ans. Chacun peut désormais bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Notons qu'à cette fin, **l'APEC** fait partie des 5 opérateurs nationaux du CEP.



[Pour comprendre les changements impliqués par cette réforme de la formation professionnelle]

Retrouvez les explications de nos juristes dans la Lettre en libre téléchargement : fo-cadres.fr/lettre-fo-cadres-155/

Élections de la Fonction publique : FO conforte sa position

« Avec 18,6 % des voix, soit 0,5 % de plus qu'en 2011, FO est la seule des trois grandes confédérations syndicales à progresser dans les trois versants de la Fonction publique. Dans la Fonction publique d'État, FO conforte sa place de première organisation syndicale avec 17 % des voix, soit une progression de 0,4 %, avec d'importantes pointes dans certains secteurs, comme à l'Éducation nationale (+3,5 %), à la Défense (+2 %) ou à la Poste (+1,8 %)... Le paysage syndical est chamboulé dans la Fonction publique avec un recul important de la CGT. Force Ouvrière réaffirme que seul le syndicalisme confédéré est en mesure de défendre le Service public et le statut des personnels. » (source : FO) D'excellents résultats salués par Jean-Claude Mailly lors de son allocution à la journée nationale « Travail et handicap » du 9 décembre.

- Communiqué de presse FO et résultats : petitlien.fr/FO-FP
- Vidéo FO-Cadres de l'allocution de Jean-Claude Mailly sur notre page Facebook : petitlien.fr/Mailly-FP



[Réunion des groupes paritaires]

Retraites complémentaires : une dernière réunion avant le début des négociations en février 2015 !

Le 7 janvier 2015 s'est tenue au siège du MEDEF la dernière réunion des groupes paritaires de travail prévus à l'article 9 de l'ANI du 13 mars 2013 portant sur les régimes de retraites complémentaires.

Une séance conclusive qui a permis de présenter les travaux additionnels demandés par les partenaires sociaux. Il en allait ainsi notamment de la « mise en conformité réglementaire » des régimes complémentaires avec le régime général au regard de la loi du 20 janvier 2014 et ses décrets d'application (retraite

progressive, cumul emploi-retraite, assurés handicapés) ou encore de la question des droits réservataires.

À l'issue la réunion, la première date de négociation a été confirmée au 17 février 2015 et un calendrier prévisionnel a été fixé (20 mars et 10 avril 2015). **FO-Cadres** qui a participé à l'ensemble des travaux veillera, tout au long de la négociation et avec la délégation FO, à défendre les droits et intérêts de tous les cadres, actifs comme retraités.

[Hommage]

FO en deuil



Nous avons appris avec tristesse le décès de **Claude Jenet** le 3 décembre dernier. Celui qui fut Secrétaire général de l'UD de la Haute-Vienne et membre de la Commission exécutive confédérale et Secrétaire confédéral pendant plus de 20 ans, était connu pour son militantisme libre, indépendant et révolté. Au cours de l'hommage

qu'il lui a rendu lors des obsèques qui se sont déroulées à Orange le 8 décembre, Jean-Claude Mailly n'a pas manqué d'indiquer que « Son humanisme et sa modestie, ses convictions et sa force de persuasion, son lien avec les militants, son militantisme étaient sa force et cette force il l'a mise au service de son syndicat. » Nos pensées vont à sa famille et à ses proches.

[Rendez-vous]

XXIII^e Congrès Confédéral de Force Ouvrière



Le **XXIII^e Congrès Confédéral de Force Ouvrière** se tiendra à

Tours du 2 au 6 février 2015. 4 000 congressistes (3 500 délégués et 500 invités) sont attendus à cette occasion. Le congrès aura lieu au Parc

des expositions de Rochepinard. Les formulaires d'inscription sont disponibles sur le site force-ouvriere.fr

[Journée-débat]

Rôle et place des cadres dans la Fonction publique

Précédant d'un mois les élections professionnelles de la Fonction publique, la journée-débat « Rôle et place des cadres dans la Fonction publique » organisée le 3 novembre par FO-Cadres, avait pour objectif de débattre de la réalité du rôle et de la place des cadres dans la Fonction publique. Éric Pérès n'a pas manqué de rappeler que **FO-Cadres considère que la défense des services publics et de tous les agents de la Fonction publique constitue l'une de ses missions** : « Cette question nous concerne en tant que syndicalistes, pour renforcer notre organisation, mais également en tant qu'usager, car le service public constitue l'ossature essentielle de notre République. »



[Pour en savoir plus]

Retrouvez les actes des 3 tables rondes « Démographie des corps et missions de service public », « Conditions de travail et management » et « Place des cadres dans la Fonction publique », ainsi que les interventions de Jean-Claude Mailly et de Pascal Pavageau sur notre site : petitlien.fr/cadresFP



Statut cadre et avantages catégoriels

Statut cadre : l'identité professionnelle doit être confortée !

L'Apec estime qu'entre 2005 et 2010, les effectifs cadres du secteur privé ont augmenté de 7 %, cette évolution est trois fois plus rapide que celle des effectifs salariés. Quant à l'Agirc, dont le champ statistique est plus vaste, elle évalue en 2013 ce nombre à plus de 4 millions.

La remise en cause du statut cadre est un débat récurrent. 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 souvent et 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. L'Apec estime en effet qu'entre 2005 et 2010, les effectifs cadres du secteur privé ont augmenté de 7 %, cette évolution est trois fois plus rapide que celle des effectifs salariés. Quant à l'Agirc, dont le champ statistique est plus vaste, elle évalue en 2013 ce nombre à plus de 4 millions. Au-delà de ces analyses, les attaques contre le statut cadre auraient été bien moins inquiétantes si la « menace » n'était pas venue de la plus haute juridiction. Il n'est en effet pas inutile de se souvenir quel climat d'inquiétude et de crispation avait entouré la jurisprudence du 1^{er} juillet 2009 lorsque dans son célèbre arrêt Pain contre DHL Express¹, la Cour de

cassation avait considéré que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne pouvait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage collectif, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage. Cette différence restait possible mais devait reposer sur des raisons objectives dont le juge

devenait contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Ainsi, en déclinant jusqu'au bout le principe d'égalité de traitement, qui reste une règle essentielle du droit du travail pour lutter contre l'arbitraire patronal, la Cour de cassation risquait fort de porter atteinte au devenir du statut cadre et aux avantages conventionnels associés. Si l'on ne pouvait prêter à la Haute Cour l'ambition de vouloir supprimer les avantages catégoriels, sa position donnait une justification toute trouvée à certains employeurs pour tenter de niveler par le bas les avantages collectifs de l'ensemble des salariés et pas seulement des cadres. C'est donc avec une certaine satisfaction, pour la défense des intérêts individuels et collectifs des cadres, que FO-Cadres avait accueilli l'infléchissement de la Cour de cassation dans ses deux arrêts du 8 juin 2011. Elle considère ainsi comme justifiée une différence de traitement fondée sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors qu'elle a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des



fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. Depuis 2011, plusieurs décisions ont montré le souci de la Haute Cour de contrôler les motivations des juges du fond avec la grille d'analyse « des spécificités ». Toutefois, la vigilance reste de mise puisque le contrôle des justifications se fait au cas par cas et au regard de l'avantage en cause.

C'est pourquoi, FO-Cadres a décidé de consacrer au statut cadre une étude complète avec en premier lieu l'enjeu de la définition des cadres, mais également l'évolution de la jurisprudence sociale sur les avantages catégoriels jusqu'à la récente décision du 24 septembre 2014 qui reconnaît une spécificité propre aux cadres dirigeants. Notre analyse sera confrontée à l'expérience de M^{me} Marie-France Mazars (p.11-12), doyen de la Cour de cassation honoraire, qui a accepté de nous faire partager son analyse sur la sécurisation des avantages catégoriels conventionnels.

¹ - petitien.fr/L158-Pain



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.

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 comportant 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 à eux seuls. Il s'agit notamment 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.

↳ 6 - petitien.fr/L158-egalite-traitement ↳ 7 - petitien.fr/L158-Pain

Jurisprudence sociale : de la remise en cause à la reconnaissance des spécificités catégorielles

L'origine de la remise en cause

En application du principe d'égalité de traitement, issu de la jurisprudence 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 identique⁶.

La question du principe « à travail égal, salaire égal » et la gestion des avantages conventionnels catégoriels avait à l'origine bien commencé puisque le premier arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 20 février 2008 avait décidé que 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.

Ici, un avocat salarié (cadre) demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail, ainsi que le paiement de sommes au titre des tickets restaurant dont il avait été privé. L'employeur avait en effet réservé cet avantage aux seuls salariés non cadres. Pour la Haute Cour, la différence de traitement pour être justifiée devait reposer sur des critères objectifs et pertinents, au sens premier du terme à savoir « 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 ?

Mais c'est avec l'arrêt Pain contre DHL Express du 1^{er} juillet 2009 que le questionnement sur l'avenir du statut conventionnel différencié des cadres s'est posé⁷. En l'espèce, un salarié (employé) avait saisi la juridiction prud'homale notamment en rappel d'indemnités de congés payés et contestait la distinction faite par l'accord collectif d'entreprise entre les cadres et les non cadres.

Les dispositions conventionnelles prévoient que les salariés non cadres bénéficient de 25 jours ouvrés de congés payés par an, les cadres eux disposent de 30 jours ouvrés par an, soit 5 jours de plus.

Après avoir été débouté sur ce point par le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel, le salarié avait décidé 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 ne justifiait pas en soi une différence de traitement. Une solution qui



[Dossier Statut cadre et avantages catégoriels]

n'étonnait pas au regard de l'arrêt de 2008, 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 pouvaient ainsi voir, dans le prolongement de cette décision, une urgence à uniformiser (par le bas) les avantages collectifs quelle que soit la catégorie de salariés, prétextant le risque juridique d'être retoqué par la Cour de cassation. Une réflexion qui privilégiait alors la voie du contrat de travail avec une individualisation toujours plus forte de la relation de travail.

Cette décision avait de plus suscité des réactions très discordantes. Certains décrétaient la fin des différences entre cadres et non cadres, ou encore simplement réfléchissaient à la nécessité d'encadrer en conséquence les avantages catégoriels, mais d'autres ont été jusqu'à évoquer l'abolition des « privilèges » réservés aux cadres, en référence à la nuit du 4 août 1789 !



8 - petitlien.fr/L158-CC2011

9 - Lien vers les 4 arrêts en question : petitlien.fr/L158-CCarr1 ; petitlien.fr/L158-CCarr2 ; petitlien.fr/L158-CCarr3 ; petitlien.fr/L158-CCarr4

10 - petitlien.fr/L158-CCarr1

11 - petitlien.fr/L158-CCarr2

12 - petitlien.fr/L158-CCarr3 ; petitlien.fr/L158-CCarr4

13 - petitlien.fr/L158-CCarr5

14 - petitlien.fr/L158-CCarr6

L'infléchissement de la Cour de cassation

Aussi, consciente du « tsunami juridique » qu'elle avait créé, la Cour de cassation a dans deux décisions du 8 juin 2011 tempéré sa position⁸. Sans remettre en cause la règle qu'elle a posée en 2009, la Haute Cour décide que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors qu'elle a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment (mais

pas exclusivement) aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Une décision qui va dans le bon sens, puisqu'elle reconnaît la spécificité des cadres et l'existence d'avantages conventionnels associés. La Cour de cassation donnait ici un premier cadrage en précisant aux juges du fond les contours d'appréciation du principe d'égalité de traitement dans les accords collectifs, il n'en reste pas moins que le contrôle à opérer reste au cas par cas et au regard de l'avantage en cause.

La nature du contrôle opéré par la Cour de cassation

C'est le 28 mars 2012 et par quatre arrêts que la Cour de cassation a statué sur plusieurs avantages catégoriels conventionnels⁹. Il s'agissait en l'espèce de congés supplémentaires, d'une indemnité conventionnelle de licenciement et d'une indemnité conventionnelle de préavis plus favorable pour les cadres.

Les quatre décisions reprenaient ainsi le même attendu de principe que les arrêts du 8 juin 2011, arrêts par lesquels la Haute Cour avait tempéré sa célèbre jurisprudence du 1^{er} juillet 2009. Suite à ces arrêts, se posait donc la question de savoir comment la Haute Cour allait contrôler les motivations des arrêts rendus par les Cours d'appel. Les quatre arrêts de 2012 illustraient bien les attentes de la Cour de cassation en la matière.

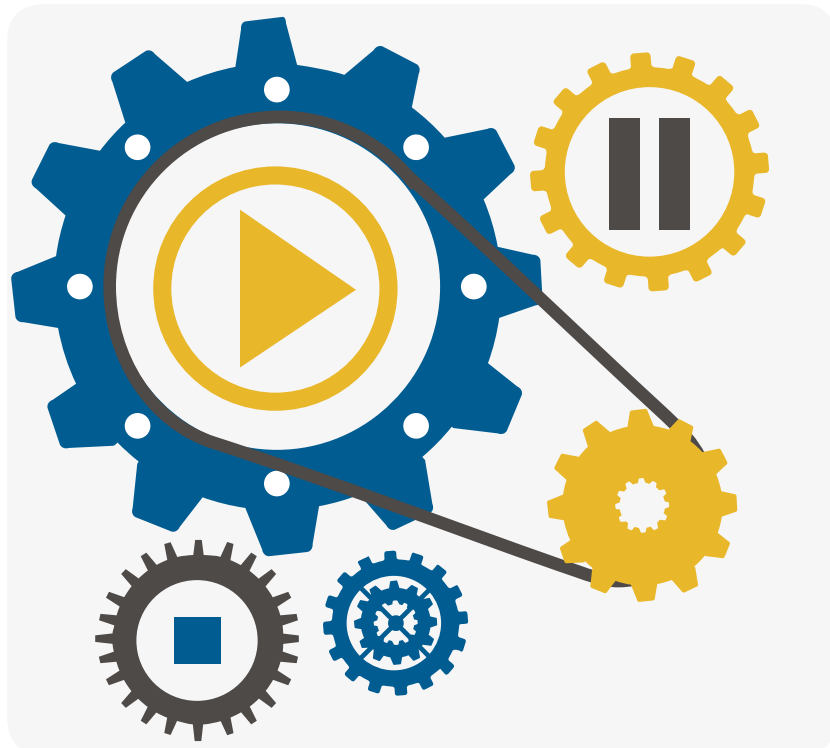
Le premier arrêt rendu le 28 mars¹⁰ était le plus emblématique, puisqu'il s'agissait de l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 1^{er} juillet 2009. Plus encore, cette décision est la seule des quatre qui donnait en filigrane un élément permettant de justifier un avantage conventionnel catégoriel.

Pour rappel, un salarié non cadre demandait un rappel d'indemnité de congés payés, contestant la dis-

inction faite dans l'accord collectif d'entreprise entre les cadres qui bénéficient de 30 jours ouvrés de congés annuels et les non cadres qui bénéficient de 25 jours ouvrés de congés par an.

La Cour de cassation a ici censuré l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, lui reprochant de ne pas avoir recherché si l'application d'un accord collectif soumettant les cadres à un forfait jours n'était pas de nature à entraîner l'accomplissement d'un travail supérieur à celui des autres salariés. Elle ajoutait que le système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres ou la réalisation des objectifs qui leur sont assignés n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité.

Ici, même si la Cour de cassation ne se prononçait pas sur la justification ou non de congés payés supplémentaires pour les cadres, puisqu'elle renvoyait les parties devant la Cour d'appel de Versailles, sa décision donnait à comprendre que l'existence d'un forfait jours imposant pour les cadres l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres catégories de salariés, peut justifier l'attribution par un accord collectif



de congés payés supplémentaires. Le deuxième arrêt¹¹ concernait la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui prévoit dans son article 29 une indemnité conventionnelle de licenciement, au-delà de 7 ans d'ancienneté, plus élevée que celle des non cadres.

Là encore, la Haute Cour a cassé l'arrêt de la Cour d'appel en indiquant que les juges du fond n'ont pas recherché si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres.

Les troisième et quatrième arrêts¹² relatifs aux indemnités de préavis et de licenciement plus favorables pour les cadres, concernent respectivement la convention collective des transports et celle de l'exploitation cinématographique, étaient toutefois moins riches en enseignements.

Il faut préciser que dans la quatrième décision, la Haute Cour avait censuré la motivation de la Cour d'appel en indiquant que pour justifier la différence de traitement, les

L'existence d'un forfait jours imposant pour les cadres l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres catégories de salariés, peut justifier l'attribution par un accord collectif de congés payés supplémentaires.

juges s'étaient appuyés sur des éléments qui permettaient seulement de définir l'appartenance à la catégorie des cadres. La Cour d'appel de Colmar avait retenu que la nature de l'emploi correspondant au statut de cadre dont l'accès est conditionné par des connaissances professionnelles spécifiques, des diplômes, ou de l'expérience acquise, ainsi que les responsabilités confiées auxdits cadres avec la charge nerveuse qu'elles impliquent caractérisent l'élément objectif justifiant une différence de traitement.

Ces arrêts démontraient bien que la Cour de cassation souhaitait contrôler les motivations des juges du fond au regard de sa grille d'analyse du 8 juin 2011, sans toutefois remettre en cause systématiquement les avantages conventionnels catégoriels.

La règle des « spécificités » se confirme

Depuis 2011 plusieurs arrêts ont ainsi montré le souci de la Haute Cour de contrôler les motivations des juges du fond mais elle n'avait que très rarement retoqué les avantages catégoriels concernés.

Une fois n'est pas coutume et à double titre, dans un arrêt du 27 novembre 2013, la Cour de cassation estime injustifiée une prime dont les cadres sortaient « perdants » au regard des règles d'attribution¹³. Cette prime liée à l'expérience professionnelle, issue de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer, était allouée selon des taux et des durées variables en fonction des différentes catégories professionnelles.

Ainsi, les cadres percevaient 1% de moins, devaient justifier d'un an d'expérience professionnelle en plus et voyaient le taux plafonné à 12 % pour 18 ans alors que celui des non cadres progressait jusqu'à 20 % pour 25 ans.

La Haute Cour a ainsi reproché à la Cour d'appel de n'avoir pas recherché concrètement quelles étaient les spécificités ou les contraintes propres aux fonctions des non cadres qui justifieraient au regard de la prime concernée un régime plus avantageux que celui dont bénéficient les cadres.

Dans un autre arrêt du 4 décembre 2013, la Cour de cassation s'intéresse à une hypothèse différente où dans une même entreprise, deux accords collectifs distincts, applicables chacun à une catégorie professionnelle déterminée, accordent à l'une et à l'autre un avantage de même nature mais de montant différent¹⁴.

Il s'agissait en l'espèce d'une indemnité forfaitaire de repas issue de deux protocoles d'accord pour les salariés des organismes de Sécurité sociale, (schématiquement) un pour les cadres et l'autre pour



[Dossier Statut cadre et avantages catégoriels]

[Dossier Statut cadre et avantages catégoriels]

les non cadres. Pour la Cour de cassation, l'existence de deux textes conventionnels distincts fixant des montants différents ne suffit pas à justifier l'inégalité de traitement entre les catégories professionnelles. La Haute Cour considère donc, et de la même manière, qu'il faut expliquer en quoi les spécificités propres à chacune des catégories professionnelles justifiaient que l'une soit plus avantagée.

Pour FO-Cadres, ces décisions confirment la reconnaissance de la spécificité des cadres et des avantages conventionnels associés mais imposent encore notre vigilance au regard des justifications à apporter et de leur contrôle.



La reconnaissance de la spécificité des cadres dirigeants

Le fait que les cadres dirigeants soient plus exposés que les autres catégories professionnelles au risque de licenciement, permet de justifier un avantage conventionnel supplémentaire.

d'une indemnité complémentaire de licenciement en vertu du principe d'égalité de traitement. Il estime en effet qu'aucun élément objectif ne permettait de justifier une indemnité conventionnelle de

Il est vrai que jusqu'à présent, la Haute Cour avait exercé un contrôle rigoureux sur les motivations des juges du fond concernant la légitimation ou le rejet d'une rupture d'égalité, mais uniquement sur des avantages distincts entre catégories professionnelles (schématiquement entre cadres et non cadres).

licenciement plus élevée pour les cadres dirigeants que pour les autres cadres.

Suivant l'analyse des juges du fond, la Cour de cassation décide au contraire que le fait que les cadres dirigeants soient plus exposés que les autres catégories professionnelles au risque de licenciement, permet de justifier un avantage conventionnel supplémentaire. Selon elle, ils sont en effet directement soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale.

Dans l'arrêt du 24 septembre 2014, la chambre sociale statue pour la première fois sur une situation intra-catégorielle, entre les cadres et les cadres dirigeants¹⁵. Plus encore, cette décision expose concrètement au regard d'un avantage conventionnel en cause, en l'espèce une indemnité de licenciement, les spécificités qui peuvent le justifier.

Avec cette spécificité - l'exposition plus forte au risque de licenciement - la Haute Cour donne un élément objectif précis permettant de justifier un avantage conventionnel catégoriel. Souhaitons toutefois que d'autres décisions tout aussi précises viennent nourrir les particularités inter-catégorielles pour sécuriser définitivement les avantages catégoriels conventionnels.

Dans cette affaire, suite à son licenciement, un chef de service (cadre) salarié au sein d'une association pour adultes et jeunes handicapés saisit le conseil de prud'hommes pour obtenir notamment l'octroi

➤ Plus encore

pour lever tout risque à venir d'une remise en cause du rôle et de la place spécifique des cadres, conformément à la Résolution générale du XII^e Congrès¹⁶ (Avignon 6 et 7 juin 2013), FO-Cadres demande l'ouverture d'une négociation permettant la remise à plat de l'ANI relatif au personnel d'encadrement du 25 avril 1983 et ce afin de conforter leur identité professionnelle spécifique.

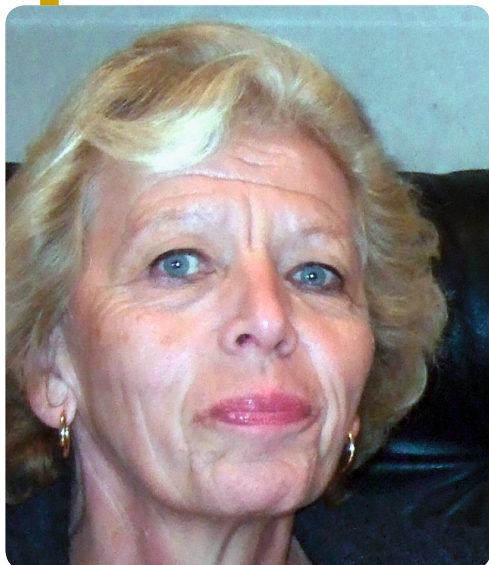
➤ 15 - petitien.fr/L158-CCarr7

➤ 16 - petitien.fr/L158-resolution



inter
view

[Dossier Statut cadre et avantages catégoriels]



© CNIL

→ **MARIE-FRANCE MAZARS**

Doyen de la Cour de cassation honoraire, vice-présidente déléguée de la CNIL

Quelle était votre analyse de l'arrêt du 1^{er} juillet 2009, dit arrêt Pain c/ DHL Express¹, concernant son impact sur les avantages catégoriels conventionnels ?

Marie-France Mazars : Pour comprendre l'arrêt Pain du 1^{er} juillet 2009, il faut rappeler qu'il a été précédé de l'arrêt du 20 février 2008 (n° 05-45.601)² qui, approuvant une cour d'appel d'avoir accordé à un cadre l'avantage que constitue l'octroi de tickets-restaurant réservé par un employeur au seul personnel non cadre, a énoncé : « 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. »

Le litige de l'affaire Pain portait sur l'avantage réservé aux cadres par un accord collectif leur octroyant 30 jours de congés payés par an alors que les personnels non cadres bénéficiaient de 25 jours de congés payés. L'application du principe d'égalité de traitement énoncé dans l'arrêt du 20 février 2008

Par ailleurs, l'accord collectif a une logique d'ensemble. Certaines mesures prises isolément peuvent induire une inégalité alors qu'appréciées dans un ensemble, les garanties apportées au salarié de l'une comme de l'autre catégorie apparaissent de même valeur.

pouvait-elle être écartée au seul motif que la disparité de traitement constaté résultait d'un accord collectif ?

Il n'était pas question de porter atteinte aux avantages catégoriels (ceux des cadres comme ceux des non cadres) par une sorte d'égalitarisme. Cependant nous avons conscience que les avantages catégoriels résultant d'accords collectifs ou des conventions collectives, souvent anciennes et négociées de façon séparée pour les cadres et les non cadres, étaient « fragilisés ». Nous pressentions que si certains avantages réservés aux cadres seraient facilement justifiés au regard de la nature des fonctions, des conditions de travail et des sujétions liées à la nature de l'emploi, d'autres avantages, par exemple, le maintien du salaire pendant la maladie, ou les systèmes de garanties de prévoyance accordés aux seuls cadres seraient des avantages difficilement justifiables au regard du principe d'égalité de traitement.

La réflexion s'est poursuivie sous la forme d'une consultation des représentants des organisations syndicales et patronales. Ces consultations nous ont permis de préciser, dans les arrêts du 8 juin 2011, ce que les juges du fond devaient rechercher pour apprécier la réalité et la pertinence des justifications de tel ou tel avantage au regard du principe d'égalité de traitement.

Quelles sont désormais, depuis les arrêts du 8 juin 2011, les attentes de la Cour de cassation pour justifier dans les conventions ou accords collectifs une différence de traitement ?

Marie-France Mazars : Les trois arrêts du 8 juin 2011 (n° 10-14.725, n° 10-11.933, n° 10-11.663) reprennent le principe posé

par l'arrêt Pain. Ils ajoutent : « repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. »

Il s'agit donc de vérifier que l'avantage accordé est lié aux conditions d'exercice des fonctions (durée du travail, déplacements, sujétions particulières, responsabilités...), l'évolution de carrière (mobilité quant aux fonctions exercées ou mobilité géographique...) ou les modalités de rémunération (variable et liée aux objectifs...). Par ailleurs, l'accord collectif a une logique d'ensemble. Certaines mesures prises isolément peuvent induire une inégalité alors qu'appréciées dans un ensemble, les garanties apportées au salarié de l'une comme de l'autre catégorie apparaissent de même valeur.

Nous avons déjà vu un contrôle de la Cour de cassation sur la mise en œuvre de cette jurisprudence. Dans l'arrêt (28 mars 2012, n° 11-12.043) portant à nouveau sur l'affaire Pain c/ DHL Express, la chambre sociale a cassé l'arrêt de la cour d'appel de Paris qui avait admis que le supplément de congés accordé aux seuls cadres n'était pas justifié alors qu'elle avait constaté que le temps de travail accompli par les cadres soumis au forfait jours³ était supérieur à celui des autres salariés. Il est en outre précisé que les contraintes particulières des cadres peuvent être compensés à la



[Dossier Statut cadre et avantages catégoriels]

Il n'existe pas de définition légale, de portée générale, du cadre. Nous en avons dans les textes sur le temps de travail et pour les élections prud'homales. Pour déterminer l'appartenance à la catégorie, les juges se fondent essentiellement sur les classifications conventionnelles.

fois dans le calcul de la rémunération et par l'octroi d'un repos supplémentaire. On notera aussi que par trois arrêts du 13 mars 2013 (n° 11-20.490 à 11-21.473), la chambre sociale a écarté l'application du principe d'égalité de traitement s'agissant d'avantages bénéficiant aux cadres au titre de la protection sociale complémentaire (Il s'agissait du financement patronal d'un régime de frais de santé plus avantageux pour les cadres que pour les non cadres et d'un régime de prévoyance mis en place uniquement pour les cadres), ce qui n'allait pas de soi. La solution, en l'état, a sécurisé les régimes de prévoyance complémentaires. Un article du journal *Le Monde* commentant cette décision a titré « *Il faut sauver le soldat cadre* »... Il faut toutefois souligner que des négociations ont permis, dans certaines entreprises, d'harmoniser la prévoyance afin de mettre fin, dans ce domaine, aux différences de traitement qui sont de moins en moins tolérées.

Pensez-vous que la construction jurisprudentielle en la matière permettra de reconnaître des spécificités précises pour les cadres, comme la Cour de cassation vient de le faire pour les cadres dirigeants ?

Marie-France Mazars : Le législateur (L.3111-2 du Code du travail) a défini le cadre dirigeant. Cette définition est d'une importance particulière dans la mesure où le cadre dirigeant n'est pas soumis à la réglementation de la durée du travail. Dans une récente décision (2 juillet 2014, n°12-19.759), la chambre sociale n'a fait qu'interpréter strictement ce texte en énonçant que, pour entrer dans cette catégorie, le cadre dirigeant doit non seulement remplir les critères exigés par l'article précité mais qu'il doit participer à la direction de l'entreprise.

Il en va différemment de la définition des autres cadres. Il n'existe pas de définition légale, de portée générale, du cadre. Nous en avons dans les textes sur le temps de travail et pour les élections prud'homales. Pour déterminer l'appartenance à la catégorie, les juges se fondent essentiellement sur les classifications conventionnelles.

Il me semble que les situations sont trop diverses pour que la jurisprudence puisse construire une définition univoque des critères de l'appartenance à la catégorie des cadres.

La classification résultant des arrêts Parodi-Croizat de 1946 retenait, indépendamment de celui lié à la formation (souvent constatée par un diplôme), le critère essentiel de l'exercice par délégation de l'employeur d'un commandement sur les collaborateurs. Or, aujourd'hui, nombre de cadres n'ont pas de fonctions d'encadrement. Des non cadres disposent d'une autonomie leur permettant d'être soumis au régime du forfait-jours (essentiellement conçu pour s'appliquer aux cadres). Certains ETAM relèvent du régime Agirc.

Négocier un ANI serait pour les partenaires sociaux un moyen de définir ensemble les éléments de justification des avantages catégoriels.

Il me semble que les situations sont trop diverses pour que la jurisprudence puisse construire une définition univoque des critères de l'appartenance à la catégorie des cadres.

Croyez vous que la revendication de FO-Cadres de remettre à plat l'ANI de 1983 relatif au personnel d'encadrement permettra de donner des éléments objectifs pour justifier les avantages catégoriels conventionnels ?

Marie-France Mazars : Le constat d'évolutions majeures de la situation et des conditions de travail des cadres pourrait conduire à une révision de cet accord.

Ce sont les partenaires sociaux qui sont les mieux placés pour se pencher sur les clauses catégorielles afin d'en expliciter les justifications objectives. L'ANI serait - me semble-t-il - un bon instrument pour dégager des paramètres d'éléments objectifs qui puissent servir de base ou de grilles de lecture pour les négociations d'avantages catégoriels dans les branches et dans les entreprises.

Il me semble qu'il en va de l'intérêt des salariés mais aussi des employeurs qui, si une inégalité de traitement est invoquée par un salarié devant le juge, aura à justifier des raisons objectives et pertinentes de l'inégalité constatée. Négocier un ANI serait pour les partenaires sociaux un moyen de définir ensemble les éléments de justification des avantages catégoriels.

1 - petitlien.fr/L158-Pain

2 - petitlien.fr/L158-arret2008

3 - Voir notre lettre trimestrielle consacrée au sujet : fo-cadres.fr/lettre-fo-cadres-157



FO-Cadres

syndicat de référence pour les cadres

Au cœur du dialogue social, nos orientations sont portées par la volonté de défendre les seuls intérêts des salariés cadres et ingénieurs. La politique contractuelle, la négociation collective et le réformisme militant sont nos atouts pour y parvenir. Présents à vos côtés, nos outils de communication vous permettent de suivre notre actualité et de vous accompagner dans votre démarche syndicale.



Notre site fo-cadres.fr

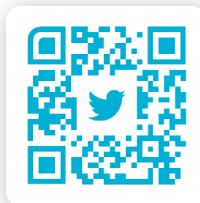
Retrouvez une mine d'informations (actualités, négociations, études). Une section dédiée à nos adhérents et aux élus syndicaux vous permet d'accéder aux tracts, affiches, publications et outils juridiques.



Présent sur les réseaux sociaux



Facebook
FO-Cadres



Twitter
@FOCadres



Google+
FO-Cadres
Contact

Le Guide juridique du salarié cadre

Édition 2015, revue et complétée, disponible en février. Offert à nos adhérents, un guide complet et mis à jour annuellement. De la période d'essai aux régimes de retraites complémentaires, en passant par les clauses contractuelles ou le temps de travail, le Guide aborde sous la forme de questions-réponses tout ce qu'un cadre doit savoir sur son contrat de travail. Il permet aussi de pouvoir répondre rapidement aux demandes d'informations et de conseils des cadres.

fo-cadres.fr/guide-du-salarie-cadre



Notre plaquette corporate

Un document utile qui expose nos réflexions, propositions et revendications pour une pleine défense des cadres.



La Lettre trimestrielle FO-Cadres

développe un dossier d'actualité, permettant d'obtenir une information précise et didactique sur un sujet donné. On y retrouve des informations pratiques, des analyses de l'actualité sociale, ainsi que nos revendications sur le thème choisi. La lettre trimestrielle est essentiellement disponible en téléchargement sur notre site.

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
contact@fo-cadres.fr • www.fo-cadres.fr



ANNE DUFRESNE

Directeur de la communication de l'Apec

Pouvez-vous présenter le département Communication de l'Apec ? Quelles sont ses missions ?

Anne Dufresne : Le département communication de l'Apec pilote l'ensemble de la communication. La direction de la communication définit la stratégie de communication et élabore un plan global de communication annuel national et régional. Ce plan global est présenté à la commission communication qui suit également la mise en œuvre du plan d'actions en lien avec les orientations stratégiques définies par le Conseil d'administration. Le département communication comporte 4 pôles : la communication interne, les relations presse/relations publiques, la communication externe et l'éditorial.

Un positionnement d'acteur majeur du marché de l'emploi des cadres

Quels sont les leviers de communication de l'Apec ? Estimez-vous que l'Apec a su prendre le virage du numérique ?

Anne Dufresne : La communication de l'Apec a deux objectifs majeurs : un objectif d'image et un objectif «services». Il s'agit en termes d'image d'installer un positionnement d'acteur majeur du marché de l'emploi des cadres qui accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur premier emploi et qui propose aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences internes.

Quant à la communication sur les services, elle vise à mieux faire connaître les services et à donner envie de faire appel à l'Apec et d'utiliser ses services. Les services de l'Apec sont présentés sur *apec.fr* et tous les cadres, les jeunes et les entreprises peuvent les consulter et ainsi avoir les informations précises sur l'ensemble de nos services.

La dimension numérique est très présente à l'Apec avec notamment une forte présence sur les réseaux sociaux et une communication digitale importante. À l'initiative de la communication, l'Apec s'est dotée d'une charte de la e-réputation ainsi qu'un comité de e-réputation.

À l'initiative de la communication, l'Apec s'est dotée d'une charte de la e-réputation ainsi qu'un comité de e-réputation.

Comment le département communication de l'Apec parvient-il à toucher ses différentes cibles (entreprises, jeunes, actifs) ?

Anne Dufresne : Pour chacune de nos cibles nous élaborons un plan de communication que nous structurons en fonction des attentes et caractéristiques des différentes cibles : ainsi nous avons fait le choix de diffuser nos campagnes de publicité à la télévision pour développer et conforter l'image alors que les campagnes services sont développées sur le web. Pour les entreprises, nous avons un magazine « papier » *ApecRH*, une newsletter et pour les jeunes, nous privilégions la communication sur le web. Enfin nous développons la communication relationnelle avec toutes nos cibles pour entretenir et conforter une relation de proximité. L'une des actions que nous menons depuis plusieurs années et qui rencontre un vif succès est l'opération « les Informels » qui a lieu dans une dizaine de villes 2 à 3 fois par an et qui permet à des cadres de pouvoir échanger sur une problématique d'évolution de carrière avec un consultant Apec et d'autres cadres qui ont vécu cette problématique et d'enrichir leur réseau.

nous avons fait le choix de diffuser nos campagnes de publicité à la télévision pour développer et conforter l'image alors que les campagnes services sont développées sur le web.

Comment parvenez-vous à estimer les retombées des campagnes de publicité lancées par l'Apec ?

Anne Dufresne : Nous évaluons toutes nos actions de communication à l'aide de différents outils. Nous suivons l'évolution de notre image grâce à un baromètre annuel et des post-tests de campagne. Pour nos actions sur Internet, nous suivons le nombre d'internautes qui ont cliqué sur nos bannières, nous mesurons l'impact de nos relations presse.

Quels sont les axes de communication établis par l'Apec pour 2015 ?

Anne Dufresne : En 2015 nous allons poursuivre nos campagnes de publicité à la télévision et sur le web pour continuer à conforter notre image et faire mieux connaître et donner envie d'utiliser nos services. Nous allons également enrichir notre communication éditoriale grâce à de nouvelles actions et outils pour toujours installer notre positionnement d'acteur majeur, notamment une e-newsletter pour les institutionnels et toujours mieux répondre aux attentes de nos cibles. Nous allons reconduire et développer la communication relationnelle, notamment les « Trophées de l'égalité Femme-Homme », les « Entretiens Experts », les « Informels ». Enfin nous aurons aussi à développer une communication en tant qu'acteur national du Conseil en évolution professionnelle.

Nous allons enrichir notre communication éditoriale grâce à de nouvelles actions et outils pour toujours installer notre positionnement d'acteur majeur

[Questions/Réponses]

Les sanctions disciplinaires

Faire l'objet d'une sanction disciplinaire est toujours une crainte pour les salariés, y compris les cadres. En effet, en application de son pouvoir disciplinaire qui découle du lien de subordination, l'employeur peut sanctionner une faute commise par le salarié. Toutefois, afin d'éviter les abus de pouvoir, les sanctions disciplinaires sont strictement encadrées par la loi. Aussi, étant donné les impacts qu'une sanction peut avoir sur leur carrière professionnelle, les cadres doivent connaître les limites du pouvoir disciplinaire de l'employeur afin qu'ils puissent se défendre en cas de besoin.

Q Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire ?

R Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à l'encontre du salarié, dont il considère les agissements liés à sa prestation de travail, comme étant fautifs. Cette mesure peut affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Q Quels sont les faits pouvant constituer une faute ?

R Les faits fautifs du salarié sont ceux qui ne correspondent pas, selon l'employeur, à l'exécution normale du contrat. Ainsi, peuvent notamment constituer une faute disciplinaire, le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur, le refus de se conformer à un ordre de l'employeur, les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Q L'employeur est-il libre concernant le choix de la sanction ?

R Non. La faute disciplinaire peut être légère, sérieuse, grave (impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise) ou lourde (intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise). La sanction disciplinaire doit donc être proportionnée à la faute commise. Ainsi la sanction disciplinaire peut être un blâme, une mise à pied, une rétrogradation, une mutation, un licenciement pour faute réelle et sérieuse, faute grave ou lourde. Toutefois, certaines mesures telles que les sanctions pécuniaires sont formellement interdites.

Q L'employeur doit-il respecter une procédure particulière pour prendre une sanction ?

R Absolument. Pour toutes les sanctions, sauf pour l'avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation doit en plus rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par un salarié de son choix ou un représentant du personnel appartenant au personnel de l'entreprise. Aussi, toute sanction ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié doit être informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Q Peut-on contester une sanction disciplinaire ?

R Oui. S'il l'estime injuste ou disproportionnée par rapport à la faute qu'il a commise, le salarié peut contester une sanction disciplinaire dont il fait l'objet auprès de son employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel. En cas d'échec de cette contestation, il peut saisir le conseil de prud'hommes qui peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables.

Retrouvez le prochain
numéro de la Lettre
FO-Cadres n°159



Plus d'infos sur notre site : www.fo-cadres.fr



CADRE AIMERAIT ÊTRE CONSEILLÉ SUR SON AVENIR PROFESSIONNEL.

Les services de l'Apec sont financés par les cotisations des entreprises et des cadres.
Tous les cadres peuvent en bénéficier. Ces services personnalisés répondent à chacune
de leurs problématiques professionnelles.

47 centres et 500 consultants. Plus d'information sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

