

**C.F.E.-CGC**  
30, rue de Gramont

75002 PARIS

## **RAPPORT FINAL**

### **LA NOTION ET LE STATUT JURIDIQUE DU CADRE**

Commissariat Général au Plan  
18, rue de Martignac

75007 PARIS

*Nous tenons à remercier vivement toutes les personnes qui ont contribué à cette étude, particulièrement le Professeur TEYSSIE ainsi que son équipe pour leur aide précieuse et de qualité.*

# NOTION ET STATUT JURIDIQUE DU CADRE

## *Plan détaillé*

### **I- L'identification des cadres**

- Le cadre existe : il est une réalité juridique, technique, psychologique et sociologique.
- Le cadre est identifiable
  - \* les catégories dont il se distingue
  - \* les indices d'identification

### **II- Les cadres en France**

- Les spécificités légales et conventionnelles
  - \* le contrat de travail
  - \* la représentation collective
  - \* la responsabilité
- Les apports de la jurisprudence

### **III- Les cadres en Europe**

- Les cadres dans les états de l'Union Européenne
  - \* la notion de cadre
  - \* le syndicalisme cadre
- L'approche européenne de la C.F.E.-CGC
- La Confédération Européenne des Cadres (CEC)

## **ANNEXES**

1. Clauses spécifiques aux cadres dans les principales conventions collectives françaises.
2. Textes communautaires relatifs à la situation spécifique des cadres dans la communauté (rapport de la commission des affaires sociales du Parlement, résolution et reconnaissance de la représentativité de la CEC).

**ière PARTIE**

**L'IDENTIFICATION DES CADRES**

Qualifié de groupe "adulé en tant qu'objet mais sous-estimé en tant que sujet, choyé dans les discours politiques mais ponctionné dans la réalité fiscale, courtisé dans son pouvoir d'achat par les publicitaires, mais nié dans ses besoins par les entreprises" (C.F.E.-CGC, les dossiers de l'avenir, n° 43, page 7), l'encadrement constitue une catégorie professionnelle en expansion continue. Si le XX<sup>ème</sup> siècle a été marqué par la réduction, dans les pays occidentaux, du nombre des ouvriers au profit de la catégorie des employés, le XXI<sup>ème</sup> siècle devrait être marqué par la diminution du nombre des employés et une augmentation concomitante de celui des cadres.

La croissance même du groupe des cadres le rend extrêmement composite. Se côtoient des cadres dirigeants, des cadres moyens, des cadres subalternes, eux-mêmes très proches de la catégorie intermédiaire des agents de maîtrise qui peut être perçue comme l'ultime degré du segment "encadrement" ou le degré supérieur de la catégorie des non cadres. Le développement du groupe des cadres, conjugué au caractère composite qui vient d'être relevé, soulève la question de savoir s'il est opportun de lutter contre le développement de ce groupe via une définition stricte de la notion autour de laquelle il s'organise ou s'il convient d'encourager sa croissance. Les tenants d'une analyse stricte du concept de cadre peuvent faire valoir que l'hypertrophie du concept tue le concept et qu'à vouloir trop embrasser, les partisans d'une conception large risquent de diluer la notion de cadre en la privant de toute originalité.

Le problème essentiel ne tient cependant pas à l'identification d'une notion précise de cadre même si elle est rendue nécessaire par les textes qui, en France ou ailleurs, réservent aux cadres une situation particulière. La question-clé est plutôt celle de la fluidité d'un système social et professionnel de nature à permettre aux non cadres d'accéder à la qualité de cadre : l'accès à cette qualité constitue une ambition facteur de dynamisme professionnel.

Pour la définition du cadre, un point de départ est fourni par l'organisation internationale du travail. Celle-ci, dans le recueil de principes et de bonnes pratiques

concernant les conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels, adopté en 1978, définit ce travailleur comme "une personne,

- a) qui a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et
  
- b) qui exerce, en qualité de salarié, des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.

Cette notion englobe également toute personne répondant aux caractéristiques a) et b) ci-dessus qui détient, par délégation de l'employeur et sous son autorité, la responsabilité de prévoir, diriger, contrôler et coordonner les activités d'une partie d'une entreprise ou d'une organisation, avec le pouvoir de commandement correspondant, à l'exclusion des cadres dirigeants ayant une large délégation de l'employeur".

Mais par-delà des définitions juridiques qui, toutes, s'organisent autour de la nature des fonctions exercées et de l'ampleur des responsabilités assumées, il est essentiel de souligner le rôle économique et social des cadres. Ils constituent un élément clé de l'entreprise, ils sont indispensables à la conception des projets, à l'animation des groupes. Le cadre se signale par son aptitude à fédérer des savoirs et des hommes : des uns et des autres, il assure le rassemblement pour que l'addition des connaissances et la conjugaison des efforts assurent

l'obtention de résultats, à défaut inaccessibles. Ils jouent aussi un rôle d'intermédiaire entre la direction centrale de l'entreprise et les ouvriers ou employés de celle-ci. Un groupe de cadres efficace constitue, pour l'entreprise, l'une des meilleures garanties de paix sociale.

Les cadres sont également investis d'une fonction pédagogique. Elle s'exerce d'abord dans l'entreprise où ils ont en charge le commandement mais aussi l'application et le dialogue sans lesquels il n'y a pas d'action efficace à long terme. Cette fonction pédagogique n'a point, cependant, vocation à y demeurer enfermée. Elle peut et doit se déployer également ailleurs, singulièrement dans le système d'enseignement : les cadres ont un rôle à jouer dans les écoles et les universités.

Sur le plan économique, il est clair que la santé d'un pays passe par celle de ses entreprises et que la santé de ces dernières est fonction de la motivation et du dynamisme de ses cadres. De ces derniers l'entreprise attend loyauté, fidélité, imagination, initiative, créativité, implication, sens des responsabilités, disponibilité. Le tout suppose dynamisme, volonté et efficacité, laquelle passe par un savoir étendu et constamment renouvelé. La compétence du cadre a pour corollaire un devoir de formation permanente qu'il assure soit par le jeu des vecteurs de formation mis à sa disposition par l'entreprise, soit par un investissement personnel.

La motivation et le dynamisme des cadres trouvent un aliment dans l'existence d'un statut adapté à la spécificité de leurs fonctions et à l'étendue de leurs responsabilités. Ce statut peut être négocié par eux-mêmes, pris individuellement, mais aussi par leurs organisations professionnelles représentatives. Encore faut-il les mettre en mesure de procéder à cette négociation, ce qui suppose, par-delà le constat que les cadres constituent un groupe

socio-professionnel à forte identité, de résoudre le problème de leur identification, sachant que le statut découle des fonctions exercées, non les fonctions du statut.

Les cadres se distinguent à la fois des employeurs et des ouvriers et employés.

Le cadre ne saurait être assimilé à l'employeur, même s'il s'agit d'un cadre supérieur. Sur le cadre s'exerce un pouvoir de direction qui le maintient dans la situation de salarié... ce qu'il peut avoir tendance à oublier et qu'une décision de licenciement se chargera peut-être de lui rappeler. Ainsi est-il permis de regretter que des cadres soient parfois légalement rangés dans le groupe des employeurs à l'occasion de certaines opérations. L'assimilation des cadres supérieurs aux employeurs en vue des élections prud'homales, opérées par le droit français du travail, devrait être évitée.

Il convient aussi, à l'opposé, de distinguer les cadres des autres catégories de salariés. La difficulté est généralement de tracer la frontière séparant les cadres des agents de maîtrise, catégories charnières qui peuvent être traitées comme la base du groupe des cadres ou le sommet de celui des non cadres.

La distinction cadres non cadres est à opérer sur la base d'une série de critères. Il est exclu, en effet, d'identifier les uns ou les autres à travers un seul élément. Seule est pertinente la technique du faisceau d'indices. Certains sont subalternes. L'un est primordial.

Indice subalterne. Un indice peut être trouvé dans les termes du contrat de travail du salarié. Il arrive, en effet, que le contrat comporte l'indication que l'intéressé a la qualité de cadre. Il s'agit là cependant d'un indice qui ne lie pas l'interprète (le juge notamment), dès lors qu'une difficulté surgit.

Un autre indice peut être emprunté à la formation acquise par l'intéressé. Peu importe qu'il s'agisse d'une formation concrétisée par des diplômes de type scolaire ou universitaire ou d'une formation acquise dans une entreprise, notamment par le jeu des cycles de formation professionnelle continue.

Un indice supplémentaire peut être trouvé dans le montant et les modalités de la rémunération du salarié. Une rémunération élevée à caractère forfaitaire constitue un indice de la qualité de cadre.

Tel est également le cas des modalités d'exécution du contrat de travail. Le cadre est ordinairement dispensé des obligations de pointage auxquelles sont soumis les autres membres du personnel de l'entreprise.

Un indice supplémentaire peut être trouvé dans le rattachement du salarié au collège des cadres en vue de sa participation aux élections professionnelles organisées dans l'entreprise en application des normes légales, réglementaires ou conventionnelles applicables dans le pays, la branche, la firme où il exerce ses fonctions.

Un indice peut ressortir également de l'affiliation d'un salarié à un régime de protection sociale ou de retraite propre aux cadres.

Mais il ne s'agit là que d'indices dont aucun n'emporte à lui seul la conviction. Ainsi, la dispense de pointage ou le rattachement à un régime de retraite des cadres peuvent

s'expliquer par le souhait de faire bénéficier le salarié de certains avantages alors même qu'une investigation approfondie révèle que la qualité de cadre ne saurait lui être reconnue.

Indice primordial. Le critère décisif d'identification du cadre doit être trouvé dans les fonctions exercées par le salarié. Celles du cadre sont caractérisées par :

- leur importance technique, qu'il s'agisse de direction, de gestion, de recherche, etc.;
- l'autonomie qu'emportent les fonctions exercées qui permet au salarié de fixer lui-même les rythmes, contours et modalités de son travail dans le respect des orientations générales fixées par l'entreprise ;
- l'exercice d'un pouvoir de commandement sur les autres salariés de l'entreprise. Cet élément nous invite cependant à distinguer, au sein de la catégorie des cadres, deux segments majeurs : celui des managers et celui des experts. L'expert apporte à l'entreprise un savoir important, une forte technicité. Il exerce sa mission dans des secteurs comme celui de la recherche. Sa liberté et grande dans la conduite de son travail ; sa rémunération peut être élevée ; mais il n'a pas vocation à exercer un pouvoir de commandement sur d'autres salariés de l'entreprise qu'il aurait la charge de fédérer, d'organiser. Au contraire, le manager a la responsabilité d'une équipe qu'il anime, avec laquelle il est appelé à communiquer, sur laquelle il a vocation à exercer une fonction de commandement.

L'identification du cadre s'opère sur la base des fonctions, et le cas échéant d'indices supplémentaires venant compléter la démonstration. Trois cas de figure sont susceptibles de se présenter :

- Le salarié exerce des fonctions d'encadrement et répond à tous les indices complémentaires d'identification du cadre. A l'intéressé doit être reconnue, sans hésitation, la qualité de cadre .

- le salarié bénéficie de certains des indices complémentaires d'identification du cadre, voire de tous. Mais les fonctions qu'il exerce ne peuvent pas être considérées comme des fonctions d'encadrement. L'intéressé n'appelle pas la qualification de cadre. Le fait qu'il bénéficie de certains éléments complémentaires d'identification du cadre est simplement révélateur, soit de mesures de faveur dont l'employeur a souhaité le faire bénéficier, soit de véritables erreurs (exemple : rattachement par erreur à un régime de retraite des cadres) .

- le salarié exerce des fonctions d'encadrement mais ne bénéficie pas des éléments complémentaires d'identification du cadre. La qualité de cadre doit cependant lui être reconnue. L'absence de certains éléments complémentaires peut d'ailleurs être le fruit d'une erreur, tel le non rattachement du salarié au régime de retraite dont il relève normalement.

## **IIème PARTIE**

### **LES CADRES EN FRANCE**

## I- Les spécificités légales et conventionnelles

Les cadres sont placés en France, sur un certain nombre de points, dans une situation particulière, en raison de dispositions légales ou conventionnelles spécifiques. Ces éléments originaux intéressent notamment leur contrat de travail ainsi que leur représentation et leur responsabilité dans l'entreprise.

### A- Le contrat de travail

La spécificité de la situation des cadres trouve traduction dans le contenu, l'exécution et le contentieux du contrat de travail.

#### *1°) Le contenu du contrat de travail*

Parmi les éléments de spécificité intéressant le contenu du contrat de travail, peuvent être relevées :

- la stipulation d'une période d'essai particulièrement longue dans le contrat de travail des cadres, situation que justifie la complexité des fonctions qu'ils ont vocation à assumer et le poids des responsabilités qui seront les leurs. Les conventions collectives se font l'écho de cette situation en admettant des périodes d'essai d'une durée qui atteint parfois un an ;

- il est fréquent que, dans les contrats de travail des cadres, soient introduites des clauses de non concurrence tendant à éviter que le cadre ne mette au service d'autrui le savoir et le savoir-faire acquis dans l'entreprise au sein de laquelle il travaille ; là-encore, les fonctions exercées éclairent ce dispositif contractuel et lui offrent sa meilleure justification ;

- dans les contrats de travail des cadres, figurent parfois des clauses assurant leur participation non seulement au bénéfice de l'entreprise, mais aussi, dans certains cas, aux pertes subies par cette dernière. Ce type de clause, qui traduit la très forte intégration, du cadre

à l'entreprise, et manifeste une adhésion particulière aux objectifs de celle-ci est, en pratique, exclu à l'égard des non cadres.

### *2°) L'exécution du contrat de travail*

Les cadres bénéficient souvent, singulièrement les cadres supérieurs, d'une rémunération à caractère forfaitaire, excluant le versement de majorations au titre d'heures supplémentaires.

Cette technique particulière de rémunération est à mettre en relation avec la dispense fréquente de pointage dont bénéficient les cadres hors de leur arrivée dans l'entreprise ou de leur départ. Ils ont la maîtrise de leur temps de travail et peuvent l'aménager en fonction de rythmes d'activités que, pour une part, ils déterminent eux-mêmes.

L'exécution de la prestation de travail du cadre implique une particulière rigueur et une grande loyauté, nécessaires au maintien du degré de confiance élevé qui donne sa vigueur à la relation établie entre l'employeur et un cadre.

L'altération du rapport de confiance unissant le cadre à son employeur est de nature à provoquer la rupture du contrat de travail. La Cour de cassation n'hésite pas, dès lors que cette altération du rapport de confiance trouve appui sur des considérations objectives, à admettre l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

### *3°) Le contentieux du contrat de travail*

Le cadre, en litige avec son employeur, recherche, plus souvent que le non cadres, une solution amiable prenant la forme d'une transaction.

A supposer que le litige soit porté devant le conseil de prud'hommes, une formation particulière de celui-ci aura à en connaître : la section de l'encadrement. Cette règle manifeste avec une particulière acuité la spécificité du groupe des cadres : ces derniers sont soustraits au droit commun de la juridiction prud'homale.

## **B- La représentation collective**

Les cadres bénéficient d'une capacité d'expression autonome qui leur permet d'assurer la défense de leurs intérêts dans l'entreprise. Une place particulière leur est reconnue au sein des organes de représentation collective du personnel.

### *1°) Constitution d'un collège électoral propre aux cadres*

Lorsque le nombre de cadres atteint un certain seuil dans l'entreprise, le législateur impose la présence d'un collège électoral propre à cette catégorie socio-professionnelle. Ainsi, dès lors qu'ils sont au moins 25, ils constituent un collège électoral particulier en vue de l'élection des membres du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 433-2).

*2°) Présence de délégués représentant spécifiquement les cadres*

La présence de délégués élus par et parmi les cadres, qu'il s'agisse de délégués du personnel ou d'élus au comité d'entreprise, est nécessairement constatée chaque fois qu'est constitué un collège électoral propre au personnel d'encadrement.

Dans l'hypothèse où il n'a pas été constitué un collège électoral spécifique aux cadres, il peut être opportun d'exiger que, parmi les élus, soit au minimum présent un représentant du personnel d'encadrement.

- Ainsi le législateur français impose-t-il la présence d'un élu "cadre" lorsque le nombre total de salariés dépasse certains seuils. Exemple : dans les entreprises de plus de 500 salariés, les cadres doivent avoir au moins un délégué titulaire élu au comité d'entreprise (C.trav.,art.L.433-2).

- De même le législateur français impose-t-il une représentation spécifique des cadres au sein du comité central d'entreprise. Tel est le cas lorsque :

. dans l'un des établissements de l'entreprise a été constitué  
un collège électoral propre aux cadres (C. trav., art. L. 435-4) ;

l'entreprise, globalement considérée, comporte plus de 500 salariés  
ou au moins 25 cadres (C. trav., art. L. 435-4).

- Ainsi encore, une représentation spécifique des cadres siégeant au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise est assurée auprès du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de la société dans laquelle ce comité a été constitué. Cette représentation spécifique est imposée dès lors que, pour l'élection des membres du comité d'entreprise, ont été constitués au moins trois collèges électoraux.

- Ainsi encore, la commission économique du comité d'entreprise (qui est obligatoire dans les entreprises de plus de 1.000 salariés) doit comprendre au moins un cadre (C. trav, art.L.434-5).

### **C- La responsabilité**

Il est fréquent que les cadres soient investis d'une délégation de pouvoirs dans l'entreprise. Cette délégation de pouvoirs est considérée comme valable par la Cour de cassation dès lors que :

- elle est accordée à un cadre qui exerce son autorité sur un compartiment de l'entreprise doté d'une certaine autonomie (atelier, service, établissement) ;

- le cadre dispose de la compétence nécessaire pour exercer réellement les pouvoirs qui lui ont été délégués ;

- il dispose aussi de l'autorité nécessaire pour assurer la sanction d'éventuels manquements aux ordres qu'il donne, la délégation du pouvoir de direction s'accompagnant d'une délégation de pouvoir disciplinaire.

Une délégation de pouvoir emporte toujours délégation de responsabilité. Il peut s'agir de responsabilité civile mais aussi pénale. Le droit français en offre une illustration lorsque survient un accident du travail dans l'unité pour laquelle un cadre avait reçu délégation de pouvoirs. Il est pénalement responsable des infractions constatées à l'occasion de cet accident.

## II- Les apports de la jurisprudence française

### A- La notion de cadre

1.- *Cass. soc., 18 janvier 1967, Bull. civ. IV, page 40, n°49*

Solution de droit : les juges du fond peuvent reconnaître la qualité de cadre à un comptable, diplômé d'une école supérieure de commerce, possédant une formation technique, administrative et financière, et ayant, par délégation de son employeur, assuré de nombreux contacts directs avec la clientèle de celui-ci, en disposant de pouvoirs étendus.

Peu importe le silence de la lettre d'engagement de l'intéressé sur sa qualité de cadre et les mentions portées sur ses bulletins de paie.

2.- *Cass. soc. 27 novembre 1970, Bull. civ. V, page 529, n°650*

Solution de droit : a droit au maintien de la qualification de cadre le salarié qui a été chargé des fonctions de chef de dépôt et a été considéré comme cadre par son employeur qui l'avait inscrit à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres au titre obligatoire. L'employeur ne saurait, plusieurs années après, lui imposer une qualification qui lui fait perdre sa qualité de cadre.

3.- *Cass. soc. 24 février 1971, Bull. civ. V, page 1189, n° 144*

Solution de droit : doit percevoir l'indemnité de licenciement prévue pour les salariés bénéficiant de la qualité de cadre le salarié qui a été inscrit par son employeur à la caisse de retraite des cadres, à qui l'employeur a indiqué, au moment du licenciement, "qu'en sa qualité de cadre" il bénéficiait, au titre de la maladie dont il était victime, des modalités prévues par la convention collective pour la catégorie des cadres et à qui l'employeur a également indiqué qu'il bénéficiait du délai de préavis "accordé aux cadres".

4.- *Cass. soc., 10 juin 1971, Bull. civ. V, page 366, n° 436*

Solution de droit : peut prétendre à la qualification d'"assimilé cadre" un employé dont le salaire est nettement plus élevé que celui d'un collaborateur ordinaire, qui est affilié à la caisse de retraite des cadres, et qui, en raison de l'ancienneté de ses services et des connaissances approfondies qu'il a acquises, s'est vu confier des responsabilités importantes dans la surveillance des chantiers, l'exécution des travaux, et le commandement effectif de plusieurs techniciens.

5.- *Cass. soc., 17 juin 1971, Bull. civ. V, page 385, n° 459.*

Solution de droit : doit être cassé l'arrêt qui a reconnu la qualité de cadre à l'ancien directeur d'un entrepôt d'une entreprise de transport alors que l'employeur, dans des conclusions demeurées sans réponses, avait fait valoir, d'une part, que l'intéressé ne justifiait, ni par des diplômes, ni par une expérience professionnelle équivalente, de la formation nécessaire pour exercer les fonctions de cadre, d'autre part, que l'effectif de l'entrepôt ne comprenait que deux ou trois manutentionnaires sans aucun employé de bureau et qu'enfin, les fonctions de l'intéressé étaient en réalité des fonctions d'agents de maîtrise telles que définies par la convention collective applicable (CCN des transports routiers du 21 décembre 1950).

6.- *Cass. soc., 29 novembre 1972, Bull. civ. V, p. 595, n°654.*

Solution de droit : dès lors que l'employeur a fait immatriculer un employé à la caisse des cadres, en cette qualité, et non comme assimilé à cette catégorie, et qu'il lui a reconnu la qualité de cadre lors de la rupture du contrat, l'intéressé, qui avait une longue expérience et une

grande capacité, est en droit de se prévaloir de la qualité de cadre vis-à-vis de son employeur. Peu importe la nature exacte des fonctions exercées.

*7.- Cass. soc. 29 mars 1973, Bull. civ. V, p. 185, n° 204.*

Solution de droit : les juges du fond décident à bon droit qu'un chef de station laitière au service d'une société a droit non à la qualification de cadre mais à celle d'agent de maîtrise après avoir constaté :

- que le diplôme dont il faisait état était insuffisant pour lui conférer la formation technique de base ou les connaissances générales requises d'un cadre ;
- qu'il n'avait qu'une indépendance très relative et que ses initiatives ne pouvaient s'exercer que de manière très limitée ;
- que ses fonctions ne correspondaient à aucun des critères prévus par la convention collective nationale de l'industrie laitière et la réglementation en vigueur pour les cadres.

*8.- Cass. soc., 6 octobre 1977, Bull. civ. V, page 412, n° 516*

Solution de droit : le critère déterminant de la qualité de cadre, en l'absence de définition spéciale de la convention collective, est une fonction de direction et de surveillance sur un personnel subordonné ou une fonction exigeant la mise en oeuvre d'une technicité qui laisse à l'intéressé une marge d'initiative et de responsabilité. Doit ainsi être considéré comme un cadre le préposé inscrit par l'employeur à la caisse des cadres qui exerce, comme directeur adjoint, une autorité sur un personnel de 19 salariés avec les plus larges initiatives et responsabilités et avec des pouvoirs bancaires étendus, ce qui établit qu'il a une expérience professionnelle suffisante.

9.- *Cass. soc. 7 février 1979, Bull. civ. V, p. 185, n° 119.*

Solution de droit : nonobstant le titre de directeur commercial qui lui a donné, le salarié qui travaille dans une entreprise gérée par son épouse ne peut prétendre à la qualification de cadre (qui ne lui a jamais été expressément reconnue). En effet :

- il n'a eu personne sous ses ordres ;
- il n'a perçu, pendant plusieurs années qu'une somme modeste destinée à le faire bénéficier de la sécurité sociale ;
- il ne démontre pas que ses fonctions aient comporté une responsabilité propre et l'exercice d'un commandement.

10.- *Cass. soc. 19 décembre 1979, Bull. civ. V, p. 745, n° 1019*

Solution de droit : la qualité de cadre résulte de la nature seule des fonctions réellement exercées.

11.- *Cass. soc. 24 janvier 1980, Bull. civ. V, page 56.*

Solution de droit : pour l'appréciation de la qualité de cadre, les juges du fond apprécient l'importance des fonctions, le degré de responsabilité et la valeur personnelle du salarié.

*12.- Cass. soc. 29 avril 1981, J.C.P. 1981, éd C.I. 1, 10017.*

Solution de droit : ni le montant de la rémunération, ni l'affiliation à la Caisse de retraite des cadres n'emportent, à eux seuls, l'attribution à un salarié de la qualité de cadre.

*13.- Cass. soc. 21 mai 1981, Bull. civ. V, page 428, n° 438.*

Solution de droit : les juges du fond ne sauraient attribuer la qualification professionnelle de cadre, et non celle d'agent de maîtrise, à un inspecteur commercial, au motif essentiel qu'il a été inscrit à une caisse de retraite de cadre en cette qualité. Les juges doivent rechercher si les fonctions réellement exercées par l'intéressé correspondaient à celles des cadres telles que définies par la convention collective applicable ou si la commune intention des parties avait été de conférer à l'intéressé la qualité de cadre avec tous les avantages en découlant.

Remarque : l'intéressé n'avait été inscrit à la caisse que comme assimilé et ne faisait état d'aucun diplôme.

*14.- Cass. soc. 30 novembre 1982, Juri-social 1983, F 13.*

Solution de droit : un salarié ne saurait se prévaloir de l'activité qu'il exerce en tant que représentant du personnel ou d'une organisation syndicale pour demander son rattachement à la section de l'encadrement des conseils de prud'hommes.

15.- *Cass. soc. 4 juillet 1983, Juri-social 1983, F 85.*

Solution de droit : la mention de la qualité de cadre dans un contrat postérieur à l'engagement d'un salarié, l'affiliation à la caisse des cadres et la participation au collège cadre pour l'élection des représentants du personnel ne constituent pas des éléments suffisants de nature à détruire la preuve résultant des éléments analysés par les juges du fond quant aux fonctions exercées et excluant la qualité de cadre.

16.*Soc. 7janvier 1988, Gaz. Pal. 1988, 333.*

Solution de droit : pour décider qu'un salarié doit être considéré comme cadre éducatif de carrière selon la convention collective, les juges du fond ne peuvent pas se borner à viser le livret professionnel de l'intéressé, sans analyser le contenu de cette pièce dont le sens et la portée font l'objet du débat.

17.- *Cass. soc. 7mai 1991, Rev. dr. civ., 1992, page 420.*

Solution de droit : dès lors que la qualité de cadre a été volontairement attribuée à un salarié lors de la conclusion d'un contrat de travail, cette clause doit être ultérieurement respectée alors même qu'elle se traduit par une surqualification du salarié.

18.- *Cass. soc. 4 avril 1990, J.C.P. 90, éd EII 15884.*

Solution de droit : la qualité de cadre doit être reconnue au régisseur d'une ferme herbagère dès lors qu'il en assurait la gestion complète et devait prendre toutes les décisions

nécessaires avec seulement les "conseils" de l'employeur. Peu importe qu'il n'ait pas de personnel permanent sous ses ordres.

*19.- Cass. soc. 16 octobre 1991, Cass. soc. 1991, S 166, page 292.*

Solution de droit : l'acceptation d'un poste ne vaut pas acquiescement par le salarié à la qualification qu'en donne l'employeur. Celle-ci dépend uniquement des fonctions réellement exercées.

*20.- Cass. soc. 13 octobre 1992, Cass. soc. 1992, S 166, page 303.*

Solution de droit : un salarié ne peut être classé dans la catégorie des cadres, telle que prévue par la convention collective applicable, lorsque, engagé pour gérer et diriger un magasin de vente, il ne jouit d'aucune autonomie de gestion ni d'initiative de direction, ni de responsabilité. La désignation de l'emploi sur le contrat d'engagement ou sur des bulletins de salaires ne suffit pas à établir un accord des parties sur la classification revendiquée.

*21.- C.A. Reims, 30 juin 1993, R.J.S. 1994, n° 636.*

Solution de droit : la reconnaissance de la qualité de cadre implique des fonctions de surveillance ou une activité exigeant la mise en oeuvre d'une technicité laissant au salarié une marge d'initiative et de responsabilité. La mention dans le contrat de travail de la qualité d'employé, l'absence de coefficient sur les bulletins de salaire et le défaut d'affiliation aux organismes de cadre ne sont pas déterminants pour exclure la qualité de cadre.

22.- *Cass.soc., 11 janvier 1994, jur. soc. U.I.M.M n° 94, 572, page 160.*

Solution de droit : en vertu des dispositions de l'article L. 513-1 du Code du travail, les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement sont électeurs dans la section encadrement du conseil de prud'hommes. Aucune conséquence, quant à la qualité de cadre, ne peut être déduite du jugement ayant décidé l'inscription d'un tel agent de maîtrise sur la liste des électeurs dans la section de l'encadrement.

## **B- Le statut de cadre**

1. *Soc. 12 juillet 1960, Bull. civ. IV, p. 600, n° 777.*

Solution de droit : les cadres ont droit au repos hebdomadaire dans les mêmes conditions que les autres salariés.

2. *Crim. 21 octobre 1975, Bull. crim., page 597, n° 222.*

Solution de droit : l'employeur est exonéré de responsabilité pénale pour les infractions à la législation du travail constatées dans son entreprise lorsque l'infraction est commise dans ceux des services dont il a délégué la direction à des directeurs, gérants ou préposés, investis par lui, et pourvus de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation de la loi.

3.- *Crim. 21 décembre 1982, Juri-social 1983, F 23.*

Solution de droit : la preuve de l'existence d'une délégation de pouvoir en matière de sécurité, qui ne saurait être juridiquement assimilée à une convention autonome mais doit être interprétée comme une modalité de l'exécution du contrat de travail, n'est pas soumise aux règles de l'état civil ; il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement les éléments de preuve versés au débat et offerts à la libre discussion des parties.

4.- *Soc. 7 janvier 1985, J.C.P., éd. E, I, 14503.*

Solution de droit : pour l'application de la condition d'effectif posée par l'article L. 433-2, al. 4, du Code du travail, en vue de l'élection du comité d'entreprise, il n'y a pas lieu de tenir compte des cadres qui, par leurs fonctions, représentent le chef d'entreprise auprès du personnel ou qui exercent ce rôle vis-à-vis de lui, par délégation de l'employeur.

5.- *Crim. 5 février 1985.*

Solution de droit : les juges du fond ont pu décider qu'il n'y avait pas eu transfert de pouvoir en matière de sécurité du travail, dès lors qu'ont constaté que le document produit par l'employeur ne conférait aucun pouvoir au prétendu délégataire et que le chef d'équipe travaillait sous le contrôle permanent de l'employeur, pratiquement toujours présent sur le chantier, de telle sorte que s'il opérait un transfert d'obligation, le document invoqué ne comportait pas, en revanche, celui des pouvoirs correspondant, nécessaires à leur exécution.

6.- *Cass. Ass. Plén., 15 mars 1985, Dalloz 1985, 573.*

Solution de droit : l'affiliation d'un syndicat à la C.F.E.-CGC ne met pas obstacle à la reconnaissance de sa représentativité dans le collège des ouvriers et des employés, la représentativité des organisations syndicales s'appréciant dans chaque entreprise, compte tenu des dispositions de l'article L. 133-2 du Code du travail indépendamment de l'affiliation de ces organisations à une confédération.

7.- *Cass. soc., 29 avril 1985, J.C.P. 86, éd. E,I, 15062.*

Solution de droit : des syndicats affiliés à la C.F.E.-CGC peuvent être reconnus représentatifs de salariés n'appartenant pas au personnel d'encadrement, dès lors que la preuve est apportée qu'un nombre substantiel de ses adhérents ne relèvent pas de ce groupe social.

8.- *Cass. soc. 2 octobre 1985, J.C.P. 86, éd. E,I, 15273.*

Solution de droit : un syndicat affilié à la C.F.E.-CGC ne saurait, hors du collège des cadres, se prévaloir de la présomption de représentativité formulée par les articles L. 423-2, al. 2, et L. 433-2, al. 2, du Code du travail, pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

9.- *Crim. 29 octobre 1985, Gaz. pal. 1986, I,9.*

Solution de droit : la responsabilité du respect des consignes de sécurité ne saurait incomber directement à un chef de chantier à moins qu'il ne soit titulaire d'une délégation de

pouvoirs certaine et dépourvue d'ambiguïté et qu'il ne dispose de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour assumer ses obligations.

*10.- Soc. 21 juillet 1986, Dalloz 1987, som. 204.*

Solution de droit : la personnalité d'une confédération de syndicats étant distincte de celle des syndicats qui lui sont affiliés et les statuts de la Confédération française de l'encadrement admettant seulement les fédérations et les syndicats dégagés de toute influence ouvrière et ne groupant que les titulaires de fonctions comportant commandement, responsabilité ou initiative, il ne saurait être fait grief à un jugement d'avoir décidé que cette confédération n'était pas représentative dans le "premier collège, celui des employés", pour les premiers tours de scrutin des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

*11. Crim. 20 octobre 1987, J.C.P. 88, éd. E, II, 15256.*

Solution de droit : le chef d'entreprise ne peut être exonéré de sa responsabilité que s'il apporte la preuve qu'il a délégué la direction du chantier à un préposé investi par lui et pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur.

*12.- Crim. 12 janvier 1988, J.C.P. 88, éd. E, II, 15256.*

Solution de droit : en matière d'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité, la même infraction ne peut pas être retenue à la fois contre le chef d'entreprise et contre le préposé délégué par lui.

*13.- Crim. 23 février 1988, éd E, II, 15256.*

Solution de droit : il n'est pas nécessaire que la délégation de pouvoirs soit nominative si elle est exempte d'ambiguïté.

*14.- Cass. soc., 14 juin 1990, Cass. soc. 1990, S 122, page 201.*

Solution de droit : la qualité de cadre ne suffit pas à exclure le droit au paiement des heures supplémentaires.

*15.- Cass. soc. 24 mars 1993, jur. soc. U.I.M.M. n° 93-563, page 262.*

Solution de droit : un syndicat de l'encadrement est représentatif dans le premier collège et peut y présenter des candidats dès lors que, depuis plusieurs années, il obtient des résultats significatifs aux élections dans ce collège et qu'il fait la preuve d'une certaine activité en participant notamment à la négociation des principaux accords d'entreprise.

*16.- Crim. 25 mai 1993, Dr. du trav. 1993, n°10, P.14.*

Solution de droit : en l'absence d'une délégation expresse de pouvoirs à l'un de ses préposés, le chef d'entreprise ne peut s'exonérer de sa responsabilité pénale en se fondant sur une prétendue délégation tacite résultant de la structure hiérarchique de l'entreprise dont le bénéficiaire n'est pas clairement identifié.

*17.- Cass. soc. 23 juin 1994, R.J.S. 1994, n° 996, page 588.*

Solution de droit : ni la qualification de cadre, ni l'absence de réclamation du salarié pendant la durée du contrat de travail, ni le paiement d'une prime d'éloignement ne permettent, en l'absence d'une convention de forfait, de déroger aux dispositions légales, de portée générale sur la rémunération des heures supplémentaires.

### **IIIème PARTIE**

## **LES CADRES EN EUROPE**

## **I- Les cadres dans les Etats de l'Union Européenne**

Seront étudiés ici les pays suivants : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède.

Dans un souci pédagogique, la présentation des spécificités de chacun de ces états s'effectuera sous forme de fiche et sera articulée selon les deux aspects suivants : la notion de cadre et le syndicalisme cadre.

## ALLEMAGNE

### I. - La notion de cadre

#### A. - La loi

##### *1°) Le contenu de la distinction des cadres dirigeants et des cadres moyens*

La loi fondamentale distingue deux catégories de salariés : les ouvriers et les employés. Au sein du groupe des employés sont identifiés des cadres dirigeants et des cadres moyens.

##### *a) Cadres dirigeants*

###### *- Définition jurisprudentielle :*

Le tribunal fédéral du travail identifie le cadre dirigeants à travers une série d'éléments : son activité suppose l'esprit d'entreprise ; il dispose d'une importante marge de manoeuvre dans le processus de décision ; il a des intérêts différents de ceux des autres salariés ; il assume des tâches qui l'investissent de responsabilités particulières vis-à-vis non seulement de son entreprise mais de la société tout entière.

###### *- Définition légale :*

L'article 5, § 3, de la loi portant constitution sociale de l'entreprise, dans sa rédaction en date du 23 décembre 1988, définit le cadre dirigeant comme "celui qui, selon son contrat de travail ou son poste dans l'entreprise ou l'établissement est habilité à embaucher ou à congédier, de sa propre autorité, des salariés occupés dans l'entreprise ou qui disposent d'un pouvoir général ou d'une procuration sans que les pouvoirs dont il est investi soient indûment

limités, ou qui est régulièrement chargé de fonctions importantes pour le maintien et le développement de l'entreprise dont la réalisation suppose une expérience et des connaissances particulières tenant au fait les décisions sont prises dans directives ou sans qu'autrui intervienne pour les influencer de manière significative".

L'article 5, § 4 de la même loi dispose qu'en cas de doute, constitue un cadre dirigeant celui qui est affecté à la catégorie des cadres à l'occasion de la plus récente élection du comité d'entreprise ou des représentants du personnel au conseil de surveillance, celui qui a été rangé dans la catégorie des cadres par décision judiciaire définitive, celui qui appartient à un échelon de la direction dans lequel les cadres sont en majorité, celui qui reçoit une rémunération qui est d'usage pour les cadres dans l'entreprise.

La catégorie des cadres moyens rassemble les salariés accomplissant des tâches et assumant des responsabilités du niveau immédiatement inférieur à celui des tâches et responsabilités des cadres dirigeants.

## *2°) L'application de la distinction des cadres dirigeants et des cadres moyens*

La loi portant constitution sociale de l'entreprise ne s'applique qu'aux cadres moyens. Les cadres dirigeants sont expressément exclus de son champ d'application. Il en résulte que le conseil d'entreprise n'a pas de droit de regard sur la situation des cadres dirigeants. Leurs intérêts sont toutefois défendus par un comité particulier.

Les cadres dirigeants font l'objet, dans d'autres textes, de dispositions spécifiques, tel est le cas de la loi sur la codétermination (1976), de celles sur le temps de travail, les délais de préavis, la compétence judiciaire, la représentation dans l'entreprise (1988).

## **B. - La négociation collective**

Les cadres peuvent négocier des contrats de travail individuels hors convention collective. Ils sont dans la situation "d'employé de contrat non collectif". Les cadres hors convention sont des salariés dont les fonctions et responsabilités de situent au-dessus du groupe salarial le plus élevé visé par les conventions collectives.

La situation se révèle en pratique assez complexe puisque à côté des cadres supérieurs (qui sont par nature hors convention) et des cadres hors convention en raison de la nature de leurs fonctions et responsabilités, il faut tenir compte de la présence de salariés que leurs fonctions et responsabilités rattachent à une catégorie conventionnelle mais qui se situent "au-dessus" des conventions collectives du fait qu'ils reçoivent, par application de leur contrat individuel, un salaire supérieur au salaire conventionnel.

## **II. - Le syndicalisme des cadres**

- Les cadres dirigeants sont regroupés dans des associations parfois constituées dans des branches d'activité comme la métallurgie ou l'industrie chimique. Ces associations sont regroupées au sein de l'union des cadres de directions (U.L.A.). Celle-ci est membre de la Confédération Européenne des Cadres.

- Les cadres moyens sont présents dans plusieurs organisations :

- des syndicats affiliés au syndicat allemand des employés (D.A.G.) ;

- des syndicats affiliés à la confédération allemande des syndicats (D.G.B.), laquelle a constitué des comités professionnels tant au niveau fédéral qu'au niveau local représentant entre autres le groupe des cadres ;

- des organisations affiliées à l'union des cadres de direction (U.L.A.).

## BELGIQUE

### I. - La notion de cadre

#### A. - La loi

Il n'existe pas de définition légale de la notion de cadre en Belgique. Les relations de travail sont porteuses de règles propres aux employés mais non de dispositions spécifiques aux cadres, lesquels sont considérés comme une catégorie d'employés.

Le principe précédent supporte toutefois un certain nombre de limites. Il existe des dispositions légales qui établissent une distinction entre, d'une part, l'ensemble des employés, d'autre part, ceux qui bénéficient des revenus les plus élevés ou qui sont en étroite relation avec leur employeur, singulièrement en raison des délégations de pouvoir dont ils bénéficient. Est ainsi perceptible, en filigrane, une définition du cadre identifiée par l'intermédiaire de deux éléments : une rémunération élevée ; la détention d'une part du pouvoir patronal.

Exemples de dispositions légales réservant aux cadres une place particulière :

. La loi de 1948 relative au conseil d'entreprise prive du droit de vote le "personnel de direction" et le frappe d'inéligibilité. Un arrêté royal de 1978 relatif au conseil d'entreprise et au comité d'hygiène et de sécurité englobe dans la notion de personnel de direction "les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière". Selon la jurisprudence, exercent des missions de gestion journalière les administrateurs délégués, directeurs généraux adjoints, chefs de service d'exploitation ou de service général, gérants de succursales de grands magasins (avec, sur ce dernier point, quelques nuances).

Le chef d'entreprise ne peut désigner ses représentants au conseil d'entreprise et au comité d'hygiène et de sécurité que parmi les membres du personnel de direction.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 relatif aux informations économiques et financières qui doivent être fournies au conseil d'entreprise dispose que les informations relatives aux rémunérations des salariés doivent être présentées en distinguant celles des ouvriers, des employés et du personnel de direction.

. La Loi de 1971 sur le travail décide que les dispositions relatives au temps de travail et de repos ne sont pas applicables aux travailleurs "investis d'un poste de direction ou de confiance". Tel est le cas des directeurs, sous-directeurs, ingénieurs, chefs de fabrication,...

. La loi de 1978 relative au contrat de travail comporte des dispositions spécifiques en ce qui concerne les employés dont la rémunération excède un certain seuil ; ainsi la durée maximale de la période d'essai est-elle portée de trois à six mois au-delà d'un certain niveau de revenu ; de même des délais particuliers de préavis sont-ils applicables.

. Le règlement général pour la protection du travail décide que la mise en oeuvre de la politique de prévention des accidents est assurée par les salariés investis de responsabilité d'ordre hiérarchique. Il s'agit ici du "personnel qui occupe une position intermédiaire entre les autres travailleurs et l'employeur". La ligne hiérarchique visée s'étend jusqu'au personnel de maîtrise.

## **B. - Les conventions collectives**

### *1°) La négociation des conventions collectives*

La convention collective de travail n° 5 de 1971 sur la composition des délégations syndicales pour la conduite de négociations collectives stipule que les conventions collectives

doivent examiner "l'opportunité d'assurer dans la délégation (des salariés) une représentation adéquate des diverses catégories du personnel".

Ainsi, la convention collective du secteur bancaire prévoit que la délégation syndicale comporte ou bien deux sections l'une représentant le personnel d'exécution, l'autre les cadres) ou bien une seule section représentant l'ensemble du personnel.

### *2°) Le contenu des conventions collectives*

Les conventions collectives prennent parfois spécialement en considération la situation des cadres :

- Cette prise en compte s'opère quelquefois par exclusion : la convention collective prévoit que sont exclus de son bénéfice les salariés titulaires de certains revenus ou de certaines fonctions.

- La prise en considération des cadres s'opère en d'autres circonstances par intégration. Cette intégration passe parfois par la formulation d'une définition. Ainsi la convention collective du 19 février 1979 applicable dans le secteur de l'assurance répartit-elle les salariés des entreprises relevant de cette branche en quatre catégories : personnel d'exécution, inspecteur, cadre, direction. Elle définit les cadres comme : "les employés ... qui, exécutant leurs fonctions sous le contrôle de la direction ont, dans les limites de leurs attributions, la garde de l'ordre et de la discipline dans le travail et la responsabilité de l'exécution de celui-ci. Agent à la fois de conception et d'exécution, le personnel de cadre, par opposition au personnel d'exécution, participe à l'organisation fondamentale de l'entreprise et ses membres, détenteurs d'une partie de l'autorité directoriale, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions qui requièrent des connaissances, une expérience et une compétence éprouvée, de l'autonomie et de l'initiative nécessaires à l'organisation, sous leur responsabilité, de la mission qui leur est dévolue". Par delà cette définition générale, la convention répartit les

cadres en trois sous-catégories : cadres subalternes (ils sont chargés d'une subdivision des services et sont en contact direct avec les employés) ; cadres intermédiaires (ils sont placés à la tête de divisions créées au sein des grands secteurs d'activité de l'entreprise) ; cadres supérieurs (rassemblant les adjoints de la direction, placés à la tête des divisions majeures de l'entreprise).

## **II. - Le syndicalisme des cadres**

### **A. - Les actes dans les organisations syndicales à caractère général**

Les cadres sont présents dans les confédérations syndicales représentatives au niveau national. Ces organisations défendent l'idée qu'il convient de garantir aux cadres les mêmes droits qu'aux autres salariés. Ils doivent être couverts par la même procédure de négociation collective et être représentés au sein des conseils d'entreprise. Elles définissent les cadres à travers trois éléments : le niveau de qualification, le niveau de responsabilité, l'appartenance à la catégorie générale des travailleurs employés. Au-delà de cette définition générale, le soin est laissé aux comités et sous-comités paritaires de branche et aux organes de représentation des salariés dans les entreprises, d'arrêter des définitions plus précises adaptées à la situation de la branche ou de l'entreprise visée.

### **B. - Les cadres dans une organisation syndicale à caractère particulier**

#### *1°) La C.N.C.*

A été créée en 1966 la Confédération Nationale des Cadres (C.N.C.). Cette organisation a constamment milité afin d'obtenir sa reconnaissance au rang de "partenaire social représentatif" pour la catégorie des cadres dans les organismes tels que le Conseil national du travail.

La C.N.C. est affiliée à la Confédération Européenne des Cadres.

## 2°) *Les associations de cadres*

Fonctionnent en Belgique des associations de cadres dont certaines se montrent particulièrement actives.

Tel est le cas de l'Association des Dirigeants et Industriels Chrétiens (A.D.I.C.) qui rassemble des cadres et des dirigeants d'entreprises. Elle a oeuvré en vue d'obtenir une représentation des cadres à tous les niveaux de la concertation économique et sociale.

Fonctionnent en oeuvre des associations de cadres d'entreprises. Certaines d'entre elles sont affiliées à la C.N.C. Elles revendiquent une représentation autonome des cadres dans les entreprises.

## **DANEMARK**

### **I. - La notion de cadre**

Certains textes législatifs en vigueur au Danemark font référence à la notion de cadre. Ainsi en est-il de la loi n° 681 du 23 décembre 1975 relative au milieu de travail. Elle comporte une définition du cadre entendu comme "celui qui, exclusivement ou essentiellement, dirige ou contrôle, pour le compte de l'employeur, le travail dans l'entreprise ou une partie de celle-ci" (§ 24). Les cadres ainsi entendus doivent contribuer, par leurs efforts, à ce que les conditions de travail soient pleinement appropriées dans le secteur dont ils ont la charge sur le double terrain de l'hygiène et de la sécurité. Informés d'une défectuosité ou d'une carence susceptible d'emporter des dangers, ils doivent prendre les dispositions nécessaires pour que le péril soit écarté. S'il leur est impossible d'obtenir ce résultat par leur seule intervention, à la place qui est la leur dans l'entreprise, ils doivent informer au plus tôt l'employeur de la situation.

### **II. - Le syndicalisme des cadres**

A côté d'une organisation à caractère généraliste, la Confédération nationale du travail, a été constituée la Confédération danoise des associations de cadres et professions intellectuelles supérieures (A.C.).

L'organisation L.H. est membre de la Confédération Européenne des Cadres.

## **ESPAGNE**

### **I. - La notion de cadre**

Un décret royal du 1er août 1985 est spécialement consacré aux relations de travail concernant les personnels de niveau supérieur (alta direccion). Sont considérés comme relevant de cette catégorie les salariés qui exercent des pouvoirs importants qu'ils mettent en oeuvre de manière autonome sous leur seule responsabilité en ayant simplement l'obligation de respecter les instructions qui leur ont été directement données par l'organe suprême de direction de l'entreprise (article 1er).

La relation de travail nouée entre ces personnes et leur employeur repose sur la confiance réciproque des parties et fait une large part aux exigences de la bonne foi (article 2).

Le décret du 1er août 1985 ne concerne que les cadres supérieurs. Les autres cadres relèvent du statut général des travailleurs.

### **II. - Le syndicalisme des cadres**

A été constituée la Confederacion de Cuadros (C.C.) qui est membre de la Confédération Européenne des Cadres.

## GRANDE-BRETAGNE

### I. - La notion de cadre

#### A. - La loi

Il n'existe pas de définition légale des cadres en Grande-Bretagne.

La pratique professionnelle identifie cependant des catégories de salariés qui correspondent au groupe des cadres. Leur identification s'opère par le jeu de critères empruntés à la nature de la tâche accomplie et au degré de responsabilité assumé.

Les pouvoirs publics ont établi des classifications de salariés par professions, dans un but statistique, régulièrement mises à jour. Parmi les catégories professionnelles identifiées, figurent, sous la rubrique cadre : les directeurs et administrateurs (responsables de la production, des ventes, du personnel, de la distribution, etc.) ; les ingénieurs ; les professionnels de la santé ; les professions de l'enseignement, etc.

#### B. - La négociation collective

Ont été conclues dans les entreprises nationalisées des conventions collectives concernant les cadres de direction. Ces conventions visent à organiser la carrière de ces cadres.

### II. - Le syndicalisme des cadres

- Les cadres subalternes et les cadres moyens sont généralement affiliés à des syndicats qui regroupent également des employés et des techniciens.

- Les cadres de direction n'appartiennent en général à aucun syndicat. Il en va cependant différemment dans les entreprises nationalisées.

A côté des syndicats de cadres de direction, est relevée la présence d'associations professionnelles telles que l'association du personnel de direction et des spécialistes de formation supérieure (A.M.P.S.).

Deux organisations professionnelles britanniques sont membres de la Confédération Européenne des Syndicats : Federation of Managerial Professional and General Associations (M.P.G.) ; Council of Managerial and Professional Staff (C.O.M.P.S.).

## ITALIE

### I. - La notion de cadre

#### A. - La loi

L'Italie ne connaît pas de définition légale des cadres.

L'article 2195 du Code civil distingue cependant trois catégories de salariés : les cadres dirigeants (*dirigenti*), les employés techniques d'encadrement administratif et de bureau - (*impiegati*) et les travailleurs manuels (*operai*). L'identification des salariés relevant de chacune de ces catégories relève de la négociation collective, de la pratique des entreprises et des usages.

Les cadres dirigeants se caractérisent par la nature de leurs fonctions et l'étendue des responsabilités qu'ils assurent. Ils sont les représentants directs de l'employeur, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

#### B. - La négociation collective

##### *1°) La négociation des conventions collectives*

La Fédération nationale des dirigeants d'industrie (F.N.D.A.I.) conclut des conventions collectives applicables à l'ensemble des cadres dirigeants de l'industrie, quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent.

##### *2°) Le contenu des conventions collectives*

Les conventions collectives conclues par des organisations à vocation générale comportent parfois des dispositions propres au personnel d'encadrement. Ainsi, la convention collective nationale de 1979 applicable à la métallurgie (secteur privé) réserve une place

particulière aux "travailleurs ayant des fonctions spécifiques, techniques ou administratives, et qui exercent des fonctions de direction ou des fonctions requérant une préparation spéciale et des qualifications professionnelles avec des pouvoirs discrétionnaires et le droit de prendre des décisions et des initiatives dans les limites des directives générales qui leur ont été données".

## **II. - Le syndicalisme des cadres**

Les années 1980 ont été caractérisées par l'apparition d'organisations professionnelles se donnant pour tâche d'assurer la représentation des cadres moyens (quadri intermedi). Sont visés des cadres de niveau élevé sans atteindre le degré supérieur qui est celui des dirigeants.

Adhère à la Confédération Européenne des Cadres la Confederazione italiana dei dirigenti di azienda (C.I.D.A.).

## LUXEMBOURG

### I. - La notion de cadre

#### A. - La loi

La loi luxembourgeoise ne comporte pas de définition générale de la notion de cadre. Certains textes font cependant référence à cette catégorie professionnelle. Ainsi la loi relative au contrat de travail dispose-t-elle que la période d'essai sur laquelle peut s'ouvrir un contrat de travail peut être une d'une durée particulière pour les salariés dotés d'un certain niveau de formation professionnelle ou dont le traitement mensuel de début atteint un montant déterminé.

La loi de 1980 portant règlement légal du louage de service des employés privés décide que "les dispositions concernant la durée normale du travail, le travail du dimanche et des jours fériés légaux ainsi que les dispositions concernant les majorations de rémunérations relatives ne sont pas applicables ... aux personnes occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance".

La loi de 1979 relative aux délégations de personnel décide que "les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'établissement ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel".

De même, la loi du 12 juin 1965 relative aux conventions collectives de travail décide-t-elle, en son article 5, que "les conditions de travail et de rémunération des employés appartenant aux cadres supérieurs ne seront pas réglementées par les conventions conclues pour le personnel employé".

Les fonctionnaires de l'Etat sont classés en cadres supérieurs, cadres moyens et cadres inférieurs.

## **B. - La négociation collective**

Aucune convention collective propre aux cadres supérieurs n'a été déposée auprès de l'inspection du travail luxembourgeoise (date de l'information : 16 janvier 1995).

Note : selon le service de documentation de la Cour supérieure de Justice du Luxembourg, aucune décision de justice n'a jusqu'à présent été rendue sur la notion et le statut de cadre supérieur.

## **II. - Le syndicalisme des cadres**

Parmi les syndicats constitués au Luxembourg, l'un se préoccupe plus particulièrement de la situation des cadres : la Fédération des employés privés - Fédération indépendante des travailleurs et cadres (F.E.P. - F.I.T. et Cadres).

La F.E.P.-F.I.T. et Cadres est membre de la Confédération Européenne des Cadres.

## **PAYS-BAS**

### **I. - La notion de cadre**

#### **A. - La loi**

Les Pays-Bas ne connaissent pas de définition légale du cadre. Les cadres relèvent de la définition générale du salarié. Peu importe que celui-ci soit un travailleur manuel ou intellectuel, occupe des fonctions de responsabilité dans l'entreprise ou n'assume que les tâches d'exécution.

#### **B. - La négociation collective**

Les conventions collectives identifient un groupe de cadres par le jeu de critères empruntés au niveau de rémunération et à la nature des fonctions exercées.

Dans certaines entreprises ou branches d'activité, les conventions collectives ne concernent que les salariés dont la rémunération se situe en-dessous d'un certain seuil. Les titulaires de rémunérations plus élevées sont hors convention.

Dans d'autres entreprises ou branches d'activité, à côté de la convention collective gouvernant les ouvriers et les employés, s'applique une convention collective distincte concernant les cadres. Il est fréquent que cette convention particulière ne concerne que les conditions de travail, laissant de côté la question de la rémunération renvoyée au seul jeu des contrats individuels.

## **II. - Le syndicalisme des cadres**

- Les cadres sont parfois présents dans les organisations syndicales à vocation générale. Celles-ci ont créé des secrétariats ou comités spécifiques afin de prendre en charge les intérêts spécifiques des cadres.

- Fonctionne par ailleurs une Confédération des syndicats de cadres, à caractère catégoriel qui compte parmi ses membres le Syndicat des cadres supérieurs (V.H.P.). Celui-ci adhère à la Confédération Européenne des Cadres.

## **PORTUGAL**

### **I. - La notion de cadre**

#### **A. - La loi**

Le législateur n'a pas formulé de définition générale du cadre mais la situation de ce groupe de salariés est parfois envisagée dans des textes législatifs ou réglementaires.

La pratique identifie une notion de cadres (quadros) regroupant les titulaires de fonctions de responsabilité.

#### **B. - La négociation collective**

Les conventions collectives sont parfois spécifiques aux cadres. Ainsi la FENSIQ (Federação nacional de sindicatos de quadros) a signé plus de 140 conventions collectives propres aux cadres.

### **II. - Le syndicalisme des cadres**

Existents des syndicats de cadres constitués sous la forme, soit de syndicats professionnels (ingénieurs, économistes) soit de syndicats d'activité (chemins de fer, organismes de l'Etat).

A été constituée une Fédération nationale des syndicats de cadres, la FENSIQ, regroupant 14 syndicats professionnels).

La FENSIQ est membre de la Confédération Européenne des Cadres.

Certains syndicats de cadres demeurent encore étrangers à la FENSIQ.

## **SUEDE**

### **I. - La notion de cadre**

#### **A. - La loi**

Il n'existe pas en Suède de définition légale générale du cadre.

A été en revanche élaboré par la Confédération suédoise des employeurs (S.A.F.), le Syndicat suédois des employés de commerce (H.T.F.) et le Syndicat suédois des cadres et agents de maîtrise (S.A.L.F., aujourd'hui devenu Ledarna), un système de classification des tâches pour les employés salariés. Ce système procède à un classement des tâches par utilisation de deux critères essentiels tenant à leur nature et au degré de difficulté qu'elles présentent. Sont ainsi identifiés des niveaux cadre.

#### **B. - La négociation collective**

Les conventions collectives ne s'intéressent pas toujours aux cadres, singulièrement aux cadres supérieurs. Leur situation est régie par leur contrat individuel.

Un effort est toutefois conduit pour que les conventions collectives, surtout de branche, visent aussi les cadres, en tout cas ceux de niveau inférieur ou intermédiaire.

## **II. - Le syndicalisme des cadres**

Deux confédérations syndicales reçoivent les adhésions de cadres.

- La T.C.O., issue de la fusion de deux confédérations représentant, l'une les employés du secteur privé, l'autre ceux de la fonction publique. elle constitue une confédération générale regroupant des cadres, des fonctionnaires et des employés. Elle rassemble 19 fédérations dont Ledarna (ex. S.A.L.F.). Celle-ci est membre de la Confédération Européenne des Cadres.

- La S.A.C.O., confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède, regroupe des salariés de formation universitaire ou assimilés. Elle rassemble 25 fédérations.

## **II.- L'approche européenne de la C.F.E.-CGC**

L'engagement européen de la Confédération Française de l'Encadrement-CGC est ancien et constant. Elle considère que, travailleurs salariés exerçant dans les entreprises et administrations publiques des fonctions essentielles pour le développement économique, les cadres ont le droit de voir leurs intérêts reconnus et protégés par des normes communautaires, et donc de participer à l'élaboration de ces normes.

Force est de constater que ce ne fut pas le cas pendant longtemps. Exclue du club fermé de Val Duchesse où se rencontraient patronat européen et syndicalistes ouvriers européens (à l'exception de la CGT française et de certaines de ses homologues européennes), la C.F.E.-CGC a recherché l'union avec des organisations européennes équivalentes. Le terme "cadre" est peut être français, mais la conception qu'il recouvre est commune à l'ensemble de nos partenaires : responsabilité, initiative, technicité et fréquemment commandement de personnel. Preuve de cette spécificité : l'organisation des cadres danois fut créée en 1899.

En 1989, sous l'impulsion de la C.F.E.-CGC, naissant la Confédération Européenne des Cadres (CEC), qui regroupe actuellement des organisations de treize Etats de l'Union ou de l'AELE. Ayant choisi d'être représentée au plan européen à travers la CEC, la C.F.E.-CGC n'a cessé d'oeuvrer pour faire reconnaître sa représentativité car, bien que consultée par les services de la Commission européenne, la CEC était contestée par les partenaires sociaux "historiques".

Le grand pas en avant fut l'entrevue de Jacques DELORS et des présidents MARCHELLI pour la C.F.E.-CGC, et BORDES-PAGES pour la CEC, fin juin 1992. Pour la C.F.E.-CGC, à la veille du référendum sur le traité de Maastricht, et sans pour autant adopter une position politique, il était inconcevable de recommander le vote positif à des cadres qui n'avaient pas voix au chapitre européen. Quelques jours plus tard, Jacques DELORS, dans une

lettre au président de la CEC, reconnaissait la représentativité de cette organisation dans le futur dialogue social européen. Cette représentativité fut ensuite confortée par une enquête communautaire.

Simultanément, C.F.E.-CGC et CEC intervenaient auprès des ministres français concernés et auprès des parlementaires français et européens. En juin 1993, le Parlement européen adoptait une résolution sur la situation des cadres en Europe. La résolution reconnaissait les spécificités de cette catégorie de travailleurs et leur droit à une représentation spécifique, tant nationale qu'internationale.

Tout n'est pas réglé pour autant. L'entrée en vigueur du traité de Maastricht en novembre 1993 a conduit le commissaire aux Affaires sociales à publier une communication sur la mise en oeuvre de l'accord social du traité. Cette procédure de dialogue social comporte deux parties : consultation puis négociation. Pour ce qui est de la négociation, aux partenaires sociaux de s'entendre, ils sont autonomes. Pour ce qui est de la consultation, la Commission s'adresse à toutes les organisations qu'elle considère représentatives, dont la CEC.

La C.F.E.-CGC a repris ses démarches. Les plus récentes : à l'occasion de ses rencontres avec le Premier ministre et avec le patronat français, Marc VILBENOIT a soulevé le problème d'une négociation limitée à certains partenaires sociaux et insisté sur le rôle et la place de la CEC.

La C.F.E.-CGC a soutenu, dès l'origine, la proposition de Comité d'entreprise européen pour les groupes transnationaux. Bien avant l'adoption de la directive, elle était signataire, seule ou avec la CEC, des accords les plus importants : Elf Aquitaine, Péchiney, Bull, Saint-Gobain, Générale des eaux ... Persuadée que l'information et la communication entre salariés d'un même groupe à travers l'Europe, si elles ne constituent pas une panacée, peuvent atténuer les effets pervers des restructurations et délocalisations, la C.F.E.-CGC souhaite que ses

militants puissent négocier, si besoin, de tels accords en connaissance de cause. C'est l'objet de cette journée du 9 février.

### **m.- La Confédération Européenne des Cadres (CEC)**

#### **A.- L'objet de la CEC**

La CEC groupe des organisations nationales interprofessionnelles à travers toute l'Europe. Elle compte aussi des fédérations professionnelles de secteur.

Les personnels représentés sont des salariés assumant, du fait de leur emploi, soit une fonction de délégation extérieure, technique ou commerciale exercée au nom de leur employeur, soit un commandement, soit une responsabilité. Leurs fonctions se caractérisent par des responsabilités supérieures à celles des autres salariés, ainsi que par une forte implication dans la gestion de l'entreprise ou de l'organisme où ils exercent leurs fonctions. Selon les pays ils sont désignés par les mots "dirigente" "cadre", "executive", "managerial and professional staff", "cuadro", "personnel d'encadrement", "quadro", ... Ils possèdent un haut niveau de qualification, de compétence et d'initiative, acquis au travers d'une formation spécifique et de leur expérience professionnelle de terrain. Ils font partie du monde du travail et jouent un rôle spécifique et essentiel dans l'ordre économique.

De part toutes les tâches professionnelles de gestion, organisation, animation, formation, recherche, développement, invention, administration qu'il assume, ce groupe socio-professionnel est un catalyseur du progrès économique et social. Constituant une part importante des salariés migrants à l'intérieur de l'Union, il est appelé à jouer un rôle clé dans le fonctionnement du marché intérieur.

Dans une Résolution du 18 juin 1993 le Parlement Européen a reconnu l'unanimité le rôle spécifique de cette catégorie de salariés.

Aujourd'hui, la CEC représente plus d'un million et demi de cadres dans tous les secteurs privé et public.

Créée à l'initiative des organisations nationales qui en sont membres et financée par elles, la CEC tient au maintien et au respect de son indépendance politique et de sa totale neutralité professionnelle.

La situation particulière des cadres dans la société leur confère des obligations spécifiques et les besoins et intérêts légitimes qui en découlent ne peuvent être défendus que par eux-mêmes.

Cette indépendance et cette spécificité de leurs opinions et intérêts -tout aussi légitimes que celles des autres groupes socio-professionnels- n'excluent ni le dialogue avec les autres partenaires sociaux, patronaux et syndicaux, ni la recherche commune de solutions acceptables par tous, pour construire dans la sécurité l'Europe économique et sociale.

La CEC a été reconnue par la Commission Européenne comme organisation syndicale européenne représentative de la catégorie des cadres. A ce titre, elle fait partie des organisations consultées par la Commission dans le cadre du dialogue social et de la mise en oeuvre du protocole social de Maastricht.

## **B.- Buts de la CEC**

- Assurer une représentation adéquate des cadres européens au sein de l'Union Européenne.

- Coordonner et orienter les travaux de ses organisations affiliées, afin de garantir l'élaboration de réponses harmonisées aux problèmes intéressant l'ensemble des cadres.

- Stimuler l'action des organisations membres par un large débat interne et l'échange d'informations et d'expériences.

- Participer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des citoyens européens et apporter sa contribution au progrès économique, social et civil dans tous les pays de l'Union, dans l'intérêt commun de l'ensemble de leur population.

- Apporter sa contribution à la mise en oeuvre du Dialogue social au niveau européen, à partir des prises de positions de ses organisations nationales et sectorielles et à travers les travaux de ses Commissions "Economie" et "Affaires Sociales".

- Suivre l'évolution de la législation européenne et de sa mise en oeuvre dans les Etats membres, plus particulièrement dans les domaines économiques et sociaux, et exprimer le point de vue des cadres européens vis-à-vis de cette législation.