

Janvier 2012 / N°89

## LES CRITÈRES DE RECONNAISSANCE DU CADRE DIRIGEANT

Dans les entreprises, l'appellation de catégorie professionnelle « cadre » recoupe une réalité très confuse. En effet, entre les cadres dits intégrés, les cadres autonomes et les cadres dirigeants, il est difficile de savoir quelle est la définition précise de cette notion. C'est pour ces raisons que la Cour de cassation vient régulièrement préciser les différences de critères entre ces sous-catégories de « Cadres ». C'est ainsi, que le 30 novembre 2011, la Haute juridiction a précisé les critères permettant de reconnaître la qualité de cadre dirigeant.

En l'espèce, un cadre qui est directeur de la société qui l'emploie et directeur opérationnel de trois autres sociétés, dont la compétence s'étend sur tous les secteurs de ces dernières et ne reçoit aucune consigne dans l'organisation de son travail et dont la rémunération est la plus élevée des quatre sociétés est un cadre dirigeant. A ce titre, il n'est pas soumis à la législation relative à la durée de travail.

En conséquence, la qualité de cadre dirigeant ne nécessite ni l'existence d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié, ni le fait que ce dernier se situe au niveau hiérarchique le plus élevé de la classification conventionnelle. En d'autres termes, les critères exposés plus haut permettent de déduire à eux seuls la qualité de cadre dirigeant (rémunération, pouvoir de direction qu'il exerce, directive dans l'exécution du travail).

## LIBERTÉ D'EXPRESSION DU CADRE DIRIGEANT

Dans la lignée de l'arrêt sur la notion même de cadre dirigeant, un autre arrêt récent vient encadrer les pouvoirs dont dispose cette catégorie de cadre.

En effet, comme tous les salariés, les cadres dirigeants bénéficient de la liberté d'expression. Mais quelles sont les limites de cette liberté ? Le salarié cadre dirigeant peut-il participer à un courrier collectif exprimant des mécontentements ?

Dans un arrêt du 3 novembre 2011, la Cour de cassation considère que la lettre collective qui exprime un mécontentement et le refus de se soumettre à l'autorité, constitue un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression et une insubordination. Le licenciement prononcé à l'encontre de ce cadre est donc non seulement justifié, mais il pourra, en plus, être prononcé pour faute grave, l'insubordination rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Le salarié cadre contestait son licenciement au motif que la lettre litigieuse était collective et contenant une analyse précise des difficultés de l'entreprise. La Cour de cassation ne retient pas cet argument et se base sur sa qualité de cadre dirigeant pour considérer qu'au vu de ce poste stratégique et directionnel, il avait un rôle prépondérant dans le courrier litigieux.

## ALCOOL ET LIEU DE TRAVAIL : A CONSOMMER AVEC MODÉRATION

Un salarié qui accepte de boire de l'alcool lors d'un pot de départ non autorisé par l'employeur peut-il être licencié pour faute grave ? Ce salarié contrevient-il à l'obligation de sécurité de résultat ? C'est à ces questions qu'ont dû répondre les juges de la Cour de cassation le 15 décembre 2011.

Et c'est par la négative que les hauts magistrats ont tranché ces deux questions. En effet, un salarié n'ayant fait l'objet d'aucune sanction en dix ans et qui participe à ce genre de pot en fin de journée sur son lieu de travail et **consomme modérément** de l'alcool sans que son état d'ébriété soit démontré ne commet pas une faute grave. L'employeur avait fondé sa décision sur l'obligation de sécurité de résultat

en expliquant que le salarié travaillait sur un site potentiellement dangereux ce qui justifiait selon lui l'usage de son pouvoir disciplinaire. La Cour de cassation rejette ce fondement au motif que l'état d'ébriété n'était pas avéré et que le salarié n'avait aucun précédent fautif en dix ans d'ancienneté.

Il faut savoir que dans les faits (même si la Cour de cassation ne juge qu'en droit), le pot de départ s'était transformé en bagarre dans l'entreprise et en accident sur le parking provoqué par le salarié. La Cour de cassation prend ici une décision normale sur le principe mais surprenante en l'espèce : **un salarié qui boit de l'alcool modérément à la fin d'une journée travail ne commet pas de faute grave** (principe de la décision) mais un salarié qui est en état d'ébriété mais sans preuve de cet état (cas d'espèce)... n'aura lui non plus, pas à craindre d'être licencié pour faute grave.

### CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ ET PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

Quelles sont les modalités du bénéfice et de la formalisation de la priorité de réembauchage dans une convention de reclassement personnalisé (CRP) ? La Haute juridiction a répondu à cette question dans deux arrêts du 30 novembre 2011.

En effet, dans un premier arrêt les juges considèrent qu'un salarié ayant adhéré à une CRP bénéficie de la priorité de réembauchage. Cet arrêt se contente donc d'exprimer le droit de ses salariés au bénéfice de cette priorité non négligeable.

Le deuxième arrêt, quant à lui, s'occupe d'encadrer le formalisme de ce droit en considérant que la priorité de réembauchage doit être mentionnée dans le document écrit annonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail, et doit donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation de la CRP.

L'UGICA-CFTC ne peut que se satisfaire du droit d'information accrue des salariés sur beaucoup de questions concernant le droit social, d'autant plus

quand il s'agit comme ici, de moment où le salarié est fragilisé par la rupture de son contrat de travail.

### CADRES ET AVANTAGES CATÉGORIELS

Le calcul du montant de l'indemnité de licenciement peut-il être basé sur des critères différents en fonction de la catégorie professionnelle du salarié ? Il était question de savoir, dans cet arrêt du 8 novembre 2011 rendu par la Cour d'appel d'Angers, s'il peut exister des différences dans le calcul de l'indemnité de licenciement entre les cadres et les non-cadres.

Pour répondre à cette question les juges angevins vont calquer leur raisonnement sur celui de la Cour de cassation lors des arrêts décisifs sur le forfait-jours (29 juin 2011). En effet, telle une copie parfaite, ils considèrent que **la différence de traitement doit reposer sur des raisons objectives et pertinentes pour que l'égalité de traitement soit respectée**. En l'espèce, le calcul du montant de l'indemnité de licenciement prenait en compte le fait que la rupture prive le cadre d'une évolution de carrière spécifique et de l'exercice d'une fonction définie par la responsabilité de commandement de caractère hiérarchique. Les juges considèrent donc que la différence de traitement est justifiée puisqu'elle repose sur des raisons objectives et pertinentes.

Cet arrêt est d'une importance capitale et montre que la position de l'UGICA-CFTC était fondée. Les avantages catégoriels pourront donc perdurer dans toutes entreprises à condition qu'ils soient bien justifiés et pertinents.

En conclusion, après la Cour d'appel de Limoges c'est celle d'Angers qui se met au diapason de la Cour de cassation même si la décision est basée sur les avantages catégoriels et non sur le forfait-jours des cadres.