

Février / N°129

VERS UNE REPRISE DES RECRUTEMENT DE CADRES

L'Apec prévoit dans son étude *Perspectives de l'emploi cadre en 2017* une hausse des recrutements de cadres pour l'année 2017.

En effet, **selon l'Apec, le marché de l'emploi cadre s'annonce porteur puisque les entreprises du secteur privé prévoient de recruter entre 208.000 et 225.000 cadres en CDD ou en CDI, soit une croissance comprise entre 2 et 10 %.**

Le recrutement de cadres retrouverait ainsi son niveau d'avant crise grâce à un **contexte économique favorable** (+ 4,3 % d'investissement des entreprises, hausse des exportations, reprise de l'activité dans la construction, hausse de la consommation des ménages...), voire pourrait dépasser les niveaux atteints avant 2008-2009. Les grandes transformations liées au numérique participent également à la hausse du recrutement de cadres puisque les entreprises ont besoin de nouvelles compétences.

Cette hausse des recrutements de cadres devrait bénéficier à quasiment tous les cadres, mais particulièrement à ceux ayant entre 1 et 10 ans d'ancienneté qui sont les plus recherchés.

Si le **secteur des services** reste la « locomotive » de l'emploi cadre, le recrutement est également en hausse dans le secteur des activités informatiques et des télécommunications (*big data*), de l'ingénierie, la recherche et le développement (en appui de l'industrie), tout comme dans les activités juridiques-comptables et de conseil. Le secteur industriel n'est pas non plus délaissé, notamment dans la métallurgie, l'automobile ou encore l'aéronautique qui devraient connaître, avec l'émergence des usines du futur, une progression de leurs recrutements de cadres.

La **fonction informatique** reste la 1^{ère} fonction recruteuse avec plus de 23 % de recrutements de cadres prévus en 2017. S'en suit les fonctions commerciales, marketing et études, recherche et développement. En effet, selon l'étude menée par l'Apec, ces trois principales fonctions représenteraient à elles seules près de 6 embauches sur 10.

L'optimisme peut également être de mise concernant les régions puisque l'Apec table sur une hausse globale des recrutements de cadres dans toutes les régions, même si certaines tirent leur épingle du jeu, telle que l'Île de France ou la région Rhône-Alpes.

Apec, Perspectives de l'emploi cadre 2017

L'ABSENCE DE SUIVI MEDICAL D'UN SALARIE PROTEGE EST UN MANQUEMENT GRAVE

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'une salariée déléguée du personnel qui reprochait à son employeur des carences dans l'organisation de son suivi médical.

Cette salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail. Rappelons que la prise d'acte permet à un salarié qui reproche à son employeur des manquements importants de rompre son contrat de travail et d'imputer la rupture à l'employeur. Ainsi, lorsque les manquements de l'employeur sont suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat de travail¹, la rupture est analysée par les juges comme un licenciement sans cause réelle ou sérieuse. A défaut de pouvoir caractériser des manquements suffisamment graves, la rupture est requalifiée en démission.

¹ Soc. 19 janvier 2005 n° 06-45018

En l'espèce, la salariée, qui travaillait de nuit et nécessitait donc une surveillance médicale renforcée, n'avait bénéficié ni de sa visite médicale d'embauche, ni des visites périodiques obligatoires. Par la suite, cette salariée a été victime d'un accident du travail et a été absente plusieurs mois pour maladie, sans qu'aucune visite chez le médecin du travail ne soit organisée.

Pour la Cour de cassation, il est clair que *l'absence d'organisation par l'employeur [...] de la visite médicale d'embauche [...], des visites médicales périodiques [et des] visites de reprise constituent des graves manquements de l'employeur qui avaient empêché la poursuite du contrat de travail*. La prise d'acte de la salariée était donc justifiée et produit les effets d'un licenciement nul en raison de la violation du statut protecteur de la salariée. Celle-ci a ainsi pu obtenir des indemnités d'un montant de plus de 75.000 euros.

Soc. 8 février 2017 n° 15-14874

COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES ET STATUT PROTECTEUR

Dans un arrêt inédit et publié au bulletin (signe de son importance), **la Cour de cassation s'est pour la première fois intéressée au statut des salariés siégeant dans des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif**. Ces salariés peuvent-ils bénéficier de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux ? C'est la question qui était posée aux juges du quai de l'Horloge.

Cette affaire concernait un salarié d'un cabinet de géomètres qui avait été désigné par son syndicat pour siéger dans différentes commissions paritaires créées par la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts.

Suite à son licenciement, ce salarié demandait l'application du statut de salarié protégé en sa qualité de membre des commissions paritaires nationales de la négociation collective et pour l'emploi et la formation professionnelle. En décollait selon lui la nullité de son licenciement et sa réintégration puisque son licenciement aurait

dû faire l'objet d'une autorisation administrative de l'inspecteur du travail.

Si la Cour d'appel a considéré que ce salarié, siégeant à une commission paritaire professionnelle ne faisait l'objet d'aucune protection contre le licenciement, la Cour de cassation n'est pas du même avis et clarifie la situation de ces salariés.

Dans son raisonnement, la Cour de cassation part de l'article L. 2234-3 du Code du travail selon lequel *les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles [...] déterminent [...] les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection [des] salariés protégés*. Partant, la Cour de cassation considère qu'avec cet article, **le législateur a entendu accorder aux salariés membres de ces commissions la protection prévue à l'article L. 2411-3 du Code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement**. Concrètement, comme l'article L. 2234-3 renvoie les modalités de la protection à un accord collectif, la Cour de cassation l'interprète comme impliquant nécessairement un statut protecteur pour les salariés siégeant en commission paritaire professionnelle. **Même si l'accord n'a rien prévu, le salarié doit bénéficier d'une protection.**

La Cour de cassation précise également que *ces dispositions sont d'ordre public en raison de leur objet, et s'imposent, en vertu des principes généraux du droit du travail, à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif*.

Il est à noter que le Conseil d'Etat avait l'année dernière pris la même position en considérant que le législateur avait entendu *accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement*². Le Conseil d'Etat précisait déjà que ces dispositions étaient d'ordre public et s'appliquaient à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

Soc. 1^{er} février 2017 n° 15-24310

« La lettre des cadres » n°129 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : B. de Château-Thierry
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

² CE 4 mai 2016 n° 380954