

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Heures supplémentaires : une décision qui change la donne pour les cadres

Faire reconnaître des heures supplémentaires reste souvent un véritable parcours du combattant. **Comment prouver le temps réellement travaillé lorsque les horaires ne sont pas pointés ou que l'activité se poursuit bien après la fin officielle de la journée ?** Une récente décision de la Cour de cassation apporte une réponse importante et renforce les moyens dont disposent les salariés pour faire valoir leurs droits.

Le principe est simple. **En cas de litige, le salarié n'a pas à apporter une preuve irréfutable des heures effectuées.** Il lui suffit de présenter des éléments suffisamment précis (agenda, courriels, SMS, relevés d'activité...). L'employeur doit alors produire ses propres éléments de contrôle, et le juge apprécie l'ensemble des preuves.

La nouveauté est ailleurs. La Cour de cassation confirme qu'avant même de saisir le conseil de prud'hommes, **un salarié peut demander au juge d'ordonner la communication de documents détenus par son employeur lorsqu'ils sont nécessaires pour établir la preuve de son temps de travail.** Il peut s'agir, par exemple, de relevés de connexion, de données issues des outils numériques ou de sa messagerie professionnelle.

Cette décision est particulièrement importante pour les cadres. Beaucoup travaillent en autonomie, sans système de pointage, et leur activité repose largement sur les outils numériques. Les traces laissées par les courriels, les réunions en visioconférence ou les connexions informatiques peuvent alors devenir des éléments déterminants pour établir la réalité du temps de travail. Evidemment, le juge devra toujours vérifier que la demande est justifiée et proportionnée, afin de préserver la confidentialité de l'entreprise et les données personnelles des autres salariés. Il ne s'agit donc pas d'un accès illimité aux informations de l'employeur.

Pour la **CFTC Cadres**, cette décision constitue une avancée importante. Elle contribue à rééquilibrer le rapport de force entre salarié et employeur dans un domaine où la preuve est souvent difficile à apporter. À l'heure où les outils numériques brouillent les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, il est essentiel que le temps de travail réellement accompli puisse être reconnu. Au-delà de la rémunération des heures supplémentaires, c'est aussi une question de santé au travail, de droit au repos et de prévention de la surcharge de travail, des enjeux majeurs pour les cadres d'aujourd'hui.

Cadres : le prix caché de la surcharge de travail



Longtemps perçu comme un sujet touchant principalement les métiers les plus exposés aux contraintes physiques, **le phénomène des malaises mortels au travail** rappelle aujourd'hui une réalité plus large : personne n'est à l'abri. La nouvelle étude de l'INRS confirme que **ces drames représentent près de 60 % des accidents du travail mortels reconnus**.

Plus préoccupant encore : **les cadres et directeurs constituent la deuxième catégorie professionnelle la plus touchée**, juste derrière les conducteurs de poids lourds. Une réalité largement méconnue, tant l'image du cadre reste associée à un travail intellectuel, supposé moins exposé aux risques professionnels.

Pourtant, derrière cette statistique se cache une réalité que beaucoup vivent au quotidien. Les responsabilités croissantes, les journées qui débordent largement des horaires théoriques, la multiplication des réunions, les déplacements, les objectifs toujours plus exigeants ou encore l'hyperconnexion permanente constituent autant de **facteurs susceptibles d'accroître les risques cardiovasculaires**. À cela s'ajoutent les **risques psychosociaux** : surcharge de travail, pression des résultats, perte d'autonomie ou isolement des managers.

Les études scientifiques confirment d'ailleurs que ces conditions ne sont pas sans conséquence. Selon les travaux de l'OMS et de l'OIT, **travailler 55 heures ou plus par semaine augmente de 35 % le risque d'AVC et de 17 % le risque de décès par cardiopathie ischémique, par rapport à une durée hebdomadaire comprise entre 35 et 40 heures**. À l'heure où les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle s'effacent, ces chiffres doivent alerter.

L'étude de l'INRS montre également que, dans plus de huit cas sur dix, le malaise survient alors que le salarié effectue une **activité habituelle**. Plus frappant encore, près des **trois quarts des victimes étaient seules au moment du malaise**, retardant considérablement les secours.

Pour la **CFTC Cadres**, ce constat impose de dépasser la vision traditionnelle de la prévention. Il ne suffit plus de traiter les seuls risques physiques : **la santé cardiovasculaire doit devenir un véritable enjeu de qualité de vie et des conditions de travail, au même titre que la prévention des risques psychosociaux**.

Les pistes avancées par l'INRS vont dans le bon sens : renforcer le suivi médical, notamment lors de la visite de mi-carrière, mieux repérer les facteurs de risque, former davantage de sauveteurs secouristes, améliorer l'organisation des secours et sensibiliser les salariés aux signes d'alerte.

Mais il faut aller plus loin. Pour les cadres, la prévention passe aussi par une véritable **réflexion sur l'organisation du travail** : charge compatible avec les responsabilités exercées, droit effectif à la déconnexion, limitation des amplitudes horaires et prévention de l'isolement des managers.

La santé ne doit jamais devenir la variable d'ajustement de la performance. Préserver la santé des cadres, c'est aussi garantir leur capacité à exercer durablement leurs responsabilités et à contribuer à une performance réellement durable, au bénéfice des salariés comme des entreprises.

Rupture conventionnelle : des droits au chômage réduits dès septembre 2026

Avec **515 000 ruptures conventionnelles homologuées en 2024**, ce mode de rupture du CDI est devenu un véritable outil de mobilité professionnelle, particulièrement prisé des cadres. Mais à partir du 1er septembre 2026, les règles du jeu évoluent.

Les salariés signant une rupture conventionnelle verront leur durée maximale d'indemnisation chômage réduite, avec un passage de 18 à 15 mois pour les moins de 55 ans. Les demandeurs d'emploi de **55 ans et plus** sont également concernés : **leurs droits seront réduits**, mais ils pourront retrouver la durée d'indemnisation de droit commun s'ils démontrent une recherche active d'emploi ou un projet de reconversion sérieux.

Cette réforme vise à **limiter le recours aux ruptures conventionnelles comme voie d'accès au chômage**. Elle change donc la donne, en particulier pour les cadres, qui utilisent fréquemment ce dispositif pour préparer une transition professionnelle.

Avant de signer une rupture conventionnelle, il est désormais indispensable d'en mesurer les conséquences financières et de sécuriser son projet professionnel.

Pour la **CFTC Cadres**, un principe s'impose : avant de négocier son départ, il faut aussi anticiper l'après. Plus que jamais, être bien informé est la meilleure façon de faire les bons choix.

Chiffres clés

 **83 % des entreprises associent désormais le manager au recrutement des cadres**

Le recrutement est de plus en plus une responsabilité partagée. Plus de huit entreprises sur dix impliquent directement le manager opérationnel dans le choix du futur cadre. Une évolution qui confirme le rôle stratégique du management de proximité, mais qui suppose aussi de former les managers aux bonnes pratiques de recrutement et à la lutte contre les biais.

 **57 % des cadres estiment que les RH comprennent mal la réalité de leur travail**

Une majorité de cadres considèrent que les ressources humaines connaissent insuffisamment leurs conditions de travail, leurs contraintes et leurs attentes. Un signal qui invite les entreprises à renforcer le dialogue entre les RH, les managers et les salariés, notamment sur les questions de charge de travail, d'évolution professionnelle et de qualité de vie au travail.

 **Seulement 9 % des entreprises prévoient de recruter un cadre au 2^e trimestre 2026**

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres
Ugica



Cftc
Cadres



CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

 ugica@cftc.fr

 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



Syndicat

cftc
Cadres