

La lettre des cadres

La lettre de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

Janvier - Février 2009

CRISE ECONOMIQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DES ENTREPRISES AIDÉES

La crise économique touche de plein fouet les salariés, y compris cadres, depuis maintenant six mois : absence d'évolution salariale, réduction des dépenses, voire licenciement... Dans le même temps, différents dirigeants d'entreprises avaient choqué l'opinion publique, ainsi que la classe politique, avec des indemnités de départs dépassant l'acceptable : Noël FORGEARD, ex-patron d'EADS (8,2 millions d'euros), Antoine ZACHARIAS, Vinci (12,9 millions d'euros)... Les exemples ne manquent pas.

En réponse, le MEDEF adoptait en octobre 2008, un « code éthique » sur les rémunérations des patrons qu'il promettait de faire appliquer. Or, un article du Monde du 14 janvier 2009 intitulé « Parachutes dorés : les excès continuent » révélait que 80% des 120 plus grandes entreprises constituant l'indice boursier « SBF 120 » n'avaient pas adopté de pratiques conformes à ce code.

Même si cette information a été démentie par l'organisation patronale, il n'en reste pas moins qu'à l'heure actuelle, aucun dispositif contraignant n'a été adopté par les pouvoirs publics. Pourtant, le Chef de l'Etat avait fixé au 31 décembre 2008, la date limite d'adoption de ce code par les entreprises.

Puis, dans son discours de Vesoul du 15 janvier 2009, Nicolas SARKOZY a menacé les employeurs de légiférer s'ils n'adoptaient pas le code éthique « avant la fin du premier trimestre ». L'UGICA, au vu de l'urgence de la situation, se demande pourquoi ce délai supplémentaire a été accordé ? Si les dirigeants d'entreprises certifient, la main sur le cœur, qu'ils se conformeront à ce code, pourquoi le législateur ne le reprend pas afin de le doter d'une force obligatoire ?

Dans le même sens, si l'UGICA est consciente que différents secteurs doivent être aidés par l'Etat (banques, automobiles...), permettant ainsi la préservation de milliers d'emplois, cette aide ne peut se concevoir sans contrepartie. Ainsi, pour l'UGICA, les bonus des dirigeants des sociétés à qui l'Etat apporte son aide doivent nécessairement être suspendus au titre de l'année 2009, tout comme les dividendes aux actionnaires. Le Président de la République s'y est engagé, l'UGICA saura le rappeler !

Mais la partie est loin d'être gagnée suite aux déclarations de Madame PARISOT. Celle-ci estime en effet que les entreprises françaises se montraient « admirables » dans la crise et rend même hommage à un « esprit patronal responsable, solidaire et éthique ». Ce faisant, elle considère que l'intervention publique dans la crise n'est « ni un cadeau aux entreprises ni un sauvetage qui légitimerait des interventions tous azimuts ».

L'UGICA est en totale opposition avec ces propos. Une entreprise sollicitant de l'aide doit accepter que les pouvoirs publics en contrôlent son utilisation : il s'agit là d'une question de bon sens, dont la légitimité ne peut être remise en cause.

A contrario, si une entreprise veut continuer à accorder parachutes dorés, bonus disproportionnés ou encore stock-options sans droit de regard, alors aucune aide ne doit lui être apportée. Rappelons tout de même à la Présidente du MEDEF que ces aides financières proviennent également des contribuables.

Les Etats-Unis, pays que l'on peut difficilement qualifier d'interventionniste, n'ont-ils pas décidé de plafonner la rémunération annuelle des dirigeants des entreprises aidées par l'Etat à 500 000 dollars ? Le Medef s'y refuse, l'UGICA le réclame et sera attentive aux conclusions du rapport d'information sur la rémunération des dirigeants d'entreprise confié en ce début d'année au député Philippe HOUILLON.

EMPLOI CADRES : DÉGRADATION ATTENDUE POUR 2009

Selon la dernière étude publiée par l'APEC, le recrutement de cadres devrait chuter en 2009, avant de quasi stagner en France les trois années suivantes. La reprise n'est espérée que pour 2013.

Pour 2008, les embauches ont dépassé 199 400 mais l'APEC constate un sévère ralentissement au dernier trimestre. S'appuyant sur les prévisions de la Commission européenne relative à la croissance économique pour 2009 (-1,8% en France), ainsi que sur le lien emploi des cadres/investissement des entreprises, l'APEC prévoit une chute des embauches de 17% à 165 000 (même si cela reste deux fois plus qu'au début des années 90).

Pour les années suivantes, l'APEC prévoit une quasi stagnation de 2010 à 2012, avec des niveaux de recrutement proches de 2002 (soit après l'éclatement de la « bulle internet »). La reprise n'interviendrait qu'en 2013 avec 190 000 recrutements, soit + 16% par rapport à 2012.

Pour l'association, si les recrutements « devraient résister et éviter la descente aux enfers », le taux de chômage des cadres va néanmoins remonter « au delà de 4% dès 2009 », contre 3,3 % fin 2008. L'association estime que la menace pour les années à venir réside moins dans un chômage massif, que dans l'augmentation du chômage de longue durée, déjà constatée fin 2008. Ainsi, jeunes diplômés et seniors risquent de souffrir plus que les autres de la crise, les uns à cause d'une forte chute des recrutements de débutants et les autres en raison de sorties accrues du marché du travail.

Par secteur, l'industrie serait la plus touchée cette année (-35% à -21% d'embauches de cadres prévues), devant le commerce (-24% à -14%), la construction (-17% à -7%). A contrario, les domaines de recherche et développement ainsi que l'informatique devraient résister.

L'UGICA déplore ces prévisions, sans être surprise, la crise économique touchant l'ensemble des salariés. Le taux de chômage des cadres restera de toute façon sans commune mesure avec celui des autres salariés, mais cet aspect quantitatif ne doit pas masquer l'aspect qualitatif : l'UGICA s'attend ainsi à une montée des exigences des employeurs en terme, notamment, d'heures de travail amenant un développement du stress.

QUALITÉ DE CADRE DIRIGEANT : LES CONDITIONS RÉELLES D'EMPLOI PRIMENT SUR L'ACCORD COLLECTIF

La qualité de cadre dirigeant obéit à différentes conditions légales extrêmement restrictives. Elle est basée sur des critères de responsabilité, d'indépendance, d'autonomie et de niveau de rémunération. Lors des débats parlementaires, le député Gaëtan GORCE, résumait ces conditions en estimant que ce cadre devait se situer dans le « premier cercle concentrique de pouvoir entourant le chef d'entreprise ».

Cette classification correspond donc à un nombre restreint de cadres. Et pour cause, un cadre dirigeant est expressément exclu des dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail (il ne bénéficie que des congés payés).

Dans le cas d'espèce, un salarié est engagé en 1997 comme ingénieur commercial senior, fonction le classant comme cadre dirigeant dans l'accord d'entreprise sur les 35 heures. En mars 2004, il refuse d'être affecté à un nouveau poste proposé par son employeur et se retrouve licencié.

Il saisit alors la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et réclame de surcroît le paiement d'une indemnité de RTT, dont il n'a pu bénéficier durant son activité. La Cour d'appel rejette sa demande en estimant que l'accord d'entreprise classait son emploi dans la catégorie des cadres dirigeants, et qu'il ne pouvait en conséquence pas prétendre à une indemnité de RTT.

Mais la Cour de cassation censure ce raisonnement (Chambre sociale, arrêt du 13 janvier 2009) et estime que les juges doivent précisément vérifier que les conditions réelles d'emploi du cadre concerné correspondent bien aux critères légaux. Les magistrats ne doivent pas se contenter d'une lecture de l'accord d'entreprise qui classerait le cadre dans la catégorie des cadres dirigeants.

L'UGICA se félicite de cette solution pragmatique qui, pour décider si le salarié dispose de la qualité de cadre dirigeant, l'excluant ainsi des dispositions sur la durée du travail, fait primer les conditions réelles d'emploi sur les définitions conventionnelles applicables. La solution inverse aurait ouvert la porte à de nombreux abus.