

La lettre des cadres

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

Octobre - Novembre 2007

L'INDIVIDUALISATION SALARIALE

Une étude de la DARES de septembre 2007 (Premières informations n°37.1), constate que les pratiques salariales des établissements d'au moins vingt salariés se diversifient et s'individualisent.

Ainsi, la pratique des augmentations individuelles a concerné deux tiers des cadres en 2004-2005. La DARES observe que les établissements différencient de plus en plus les modes de rémunération des cadres et des non-cadres : sur la même période, 60% des entreprises leur appliquaient une formule salariale différente.

En sept ans, le recours aux primes a plus augmenté pour les cadres (64%, soit + 14 points) que pour les non-cadres (55%, soit + 3 points).

Près de la moitié des directions considère que l'individualisation est plus juste et motive les salariés. Quatre critères se dégagent dans ce choix : intensité des efforts de travail, capacité de répondre à des sollicitations imprévues, contribution au fonctionnement de l'équipe et implication dans les objectifs.

L'UGICA estime qu'une individualisation poussée comporte des effets néfastes : création de stress, rivalités entre salariés, qui n'est finalement pas gage d'une meilleure productivité. En ce sens, les entreprises privilégiant un bon climat social ont statistiquement moins recours à l'individualisation.

LES GRANDS PERDANTS DE « TEPA »

Le volet défiscalisation des heures supplémentaires contenu dans la loi « TEPA » (Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat) du 21 août 2007 a oublié les cadres.

En effet, les cadres soumis à un forfait jours, ne pourront bénéficier de la défiscalisation que pour les heures excédant un plafond annuel de 218 jours, soit le maximum prévu par la loi. Or, à travers différents communiqués de presse et saisine directe du pouvoir législatif et exécutif, l'UGICA avait alerté nos gouvernants sur l'iniquité de cette disposition.

L'UGICA avait notamment mis en avant que :

- Dans les entreprises où le dialogue social fonctionne, le nombre de jours peut être réduit. Par exemple, un cadre au forfait conventionnel de 210 jours ne bénéficierait pas de l'exonération du 211^{ème} au 218^{ème} jour de travail... Cela revient donc à pénaliser le salarié, mais également l'employeur qui a joué la carte du dialogue social.
- La mise en place d'un forfait jours suppose que le salarié travaille de façon autonome et que sa durée du travail ne puisse être prédéterminée.

L'article L212-15-4 le rappelle. L'idée est qu'un salarié au forfait effectue des heures supplémentaires (jusqu'à 13 h de travail quotidien) et sa rémunération doit être fixée en conséquence (à défaut, il peut saisir les prud'hommes).

Il est paradoxal de prévoir l'exonération de charges et d'IR uniquement sur des heures supplémentaires dépassant le forfait, alors même qu'un salarié au forfait effectue des heures supplémentaires quant il se limite à n'effectuer que le nombre de jours prévus.

Notre Union, dénonce les effets pervers de ces textes mais se veut aussi force de proposition. C'est pourquoi l'UGICA avait proposé de faire du compte épargne-temps la pierre angulaire du système pour les cadres au forfait jours.

Ainsi, le cadre pouvait stocker, sur sa propre initiative, des heures supplémentaires, transformées en jours annuels supplémentaires épargnables. Cette solution nécessitait de pouvoir, plus facilement qu'à l'heure actuelle, transformer ces jours en salaire, afin de pouvoir bénéficier de la défiscalisation.

Telle n'a pas été la volonté du Parlement et l'UGICA le regrette amèrement.

LE PORTAGE SALARIAL LEGALISE ?

Les réformes actuelles posent le problème de l'emploi des seniors. En effet, il paraît pour le moins paradoxal de demander aux salariés d'allonger leur vie professionnelle, alors même qu'il est devenu mission impossible de retrouver un emploi pour les quinquagénaires.

En ce sens, les négociations menées par l'UGICA au sein de l'OPPS (Observatoire Paritaire du Portage Salarial) afin de légaliser le Portage salarial, en contrepartie de substantielles garanties pour les cadres, pourrait être l'une des réponses à ce problème.

En effet, le profil type du cadre travaillant en Portage est de posséder une expertise sur son domaine, une expérience pratique et le sens de la démarche commerciale. Autrement dit, cette nouvelle forme de travail s'adresse particulièrement aux cadres de plus de 50 ans.

Le Portage ne règlera pas à lui seul le problème de l'emploi des cadres seniors, mais il peut y contribuer.

Alors que les partenaires sociaux au sein de l'OPPS semblent proches d'un accord pour encadrer juridiquement cette pratique, le gouvernement serait bien inspiré de se saisir du sujet. L'UGICA, ainsi que ses partenaires, peuvent se féliciter de s'être « auto-saisi » du sujet. Preuve que le dialogue social entre les représentants de salariés et d'employeurs, peut innover dans le champ du droit du travail. L'OPPS sera-t-il entendu par les pouvoirs publics ?

FORFAIT JOURS ET REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les cadres autonomes soumis à une convention de forfait annuel en jours, ne peuvent en

principe prétendre à la rémunération d'heures supplémentaires (sauf s'ils excèdent le nombre de jours prévus).

Nombre d'employeurs ont donc profité de cette aubaine. Cependant, la mise en place du forfait jours doit répondre des conditions légales, loin d'être respectées.

Ainsi, dans un arrêt du 13 décembre 2006, un cabinet d'avocats en a fait les frais. En l'espèce, un cadre embauché comme juriste pour le cabinet, puis devenu avocat salarié, était soumis à une rémunération forfaitaire dans le cadre d'un forfait jours. Licencié, il saisit le Bâtonnier de différentes demandes, dont le paiement de ses heures supplémentaires.

Le raisonnement de ce cadre était le suivant : Pour mettre en place des conventions de forfait pour des cadres autonomes, la législation exige que l'accord collectif précise :

- les conditions de contrôle de son application,
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés,
- l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en résulte,
- les modalités concrètes d'application des dispositions concernant les repos quotidiens et hebdomadaires.

Ces exigences, certes lourdes, n'en sont pas moins nécessaires pour éviter l'écueil du simple effet d'aubaine que peut représenter le forfait.

Ces dispositions avaient bien été prises, mais de façon unilatérale, sur le réseau intranet du cabinet. Pour cet avocat, la législation n'était donc pas respectée, du fait de l'absence d'une convention ou d'un accord collectif. Il retrouvera alors la possibilité d'être rémunéré de ses heures supplémentaires.

La Cour d'appel de Versailles rejette le moyen, celle de cassation suit l'avocat.

L'UGICA invite ses adhérents soumis à un forfait jours, à vérifier si leur accord collectif comporte ces éléments. En cas de doute n'hésitez pas à nous consulter.