



squa

le magazine SETCa des Cadres

ried



La représentation
des cadres

Préface

Squar**ed** est une publication du SETCa (le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB) qui s'adresse spécifiquement aux travailleurs cadres. Squar**ed** est une publication semestrielle qui présente

des informations pratiques sur les cadres, leurs droits et tous les aspects auxquels ils sont régulièrement confrontés dans leur vie professionnelle. Squar**ed** est également accessible online sur www.setca.org.

Devenir membre

En tant que cadre, vous aussi, vous avez des droits ! Le SETCa est à vos côtés pour vous aider à y voir plus clair, vous épauler en cas de besoin et défendre jour après jour vos intérêts.

Vous souhaitez devenir membre du SETCa ? Rien de plus simple : surfez vite sur www.setca.org et remplissez le formulaire d'affiliation en ligne !

Le saviez-vous ?

Sur www.setca.org, rubrique « Mes droits Online », vous pouvez faire le plein de conseils sur toute une série de thématiques bien utiles : voiture de société, bonus salarial, avantages extralégaux, frais de déplacement, travail sur un écran...

Il vous reste des questions ? Posez-les au délégué SETCa de votre entreprise ou à votre section régionale SETCa !



➤ La représentativité des cadres

Stress, pression maximale, burn-out, poids des responsabilités, flexibilité, etc. : les cadres doivent faire face à de nombreuses difficultés. Et dans la pratique, ils ne sont généralement pas logés à la même enseigne que les autres travailleurs. Le flou législatif entourant la notion de « cadre » entraîne en effet certaines dérives.

Certains employeurs n'hésitent pas à profiter de la situation pour exclure cette catégorie de personnel de certaines conventions collectives de travail. Les conditions de travail et de rémunération, le statut de la délégation syndicale sont entre autres des points qui posent problème. De même, certaines dispositions en matière de durée de travail ne s'appliquent pas aux travailleurs occupant un poste de direction ou de confiance.

Toujours plus d'employés sont aujourd'hui considérés comme cadres. Une carotte avec laquelle certains employeurs jouent afin de faire accepter des conditions de travail anormales et parfois illégales. Sur une base légale, le statut de cadre n'existe pas en tant que tel. Les cadres sont avant tout des employés comme les autres.

Le problème est que les employeurs utilisent habilement la législation actuelle pour en tirer avantage...

La plupart du temps les employés étiquetés « cadres » prestent beaucoup (trop) d'heures, ne sont

pas rémunérés en fonction et par ailleurs, sont rarement représentés syndicalement.

Exclure les cadres de l'application des conventions collectives de travail est un détricotage pur et simple de notre système de concertation sociale et une attaque à l'encontre des droits des employés.

A ce jeu, certains employeurs auraient bien trop vite fait de nommer « cadre » n'importe quel employé pour le soustraire à toute réglementation : hors de question !

Pour le SETCa, la défense de ce groupe est d'une importance cruciale. Le SETCa se bat d'ailleurs de-

puis longtemps pour une meilleure représentation des cadres. Eux aussi doivent être entendus et pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres travailleurs. Les élections sociales sont un moment clé pour faire évoluer cette situation : la voix de chacun compte et peut faire changer les choses ! Plus que jamais, c'est la solidarité entre tous les employés, et parmi eux, tous les cadres qui pourra faire évoluer la législation actuelle. □





➔ Les cadres : un statut flou...

Définir précisément qui sont les cadres et qui sont les employés au sein d'une entreprise n'est pas évident. Dans le droit belge, il n'existe pas de définition générique du personnel de cadre. La notion de cadre n'apparaît que dans la procédure pour l'élection d'un conseil d'entreprise.

Les cadres qui travaillent dans des entreprises occupant au moins 100 travailleurs peuvent présenter leur candidature au conseil d'entreprise. Dans les entreprises comptant minimum 50 travailleurs, là où des comités pour la prévention et la protection au travail sont créés, cette représentation spécifique des cadres n'est pas prévue.

Comment définir qui sont les cadres dans l'entreprise ?

Par cadre, on entend :

- un employé ;
- qui exerce une fonction supérieure ;
- qui n'est pas membre du personnel de direction ;
- qui détient un diplôme d'une valeur déterminée ou une expérience équivalente.

Le fait d'établir qui appartient au personnel de cadre se fait donc en général sur le terrain, au niveau de l'entreprise. Certains indices (comme la tâche confiée, l'autorité exercée par le cadre sur d'autres travailleurs, les responsabilités) permettent de déterminer si la fonction exercée peut être considérée comme supérieure.

Ce qui est déterminant, c'est la fonction réellement exercée. A ce sujet, l'organigramme de l'entreprise peut constituer un instrument important pour déterminer qui appartient au personnel de cadre ou non.

On retrouve dans la jurisprudence certaines indications qui permettent de déterminer le contenu de la notion de cadre mais aucune de ces indications ne sont en elles-mêmes essentielles ou strictement indispensables.

A titre d'exemple :

- le diplôme de l'employé ;
- le pouvoir de décision et de responsabilités ;

- un droit d'initiative ;
- la gestion des budgets ;
- le niveau d'autonomie ;
- une fonction hiérarchiquement proche de la direction, etc.

La catégorie salariale, la dénomination ou le titre de la fonction, le seul fait d'être titulaire d'un diplôme, un accord entre le travailleur et l'employeur, la qualification lors des précédentes élections sociales, le fait d'exercer un poste de direction et de confiance, etc. ne sont pas des éléments déterminants mais peuvent être mis dans la balance en cas de litige. □

Personnel de direction ou de confiance : des règles spécifiques ?

Il existe des limites en matière de durée de travail : d'un point de vue légal, elle ne peut pas excéder 8 heures par jour ou 40 heures par semaine (depuis le 01/01/2003, la durée hebdomadaire de travail maximale a été réduite à 38 heures).

Des exceptions sont néanmoins prévues pour les personnes inves-

ties d'un poste de direction ou de confiance.

Un certain nombre de dispositions en matière de durée du travail ne s'appliquent pas à cette catégorie de travailleurs. Il s'agit par exemple de la réglementation sur la durée de travail maximale hebdomadaire, les heures supplémentaires, l'interdiction de travail

de nuit, les horaires établis dans le règlement de travail.

A nouveau, définir précisément qui sont les travailleurs concernés par ces restrictions n'est pas une chose aisée.

Les fonctions considérées comme étant des fonctions dirigeantes ou de confiance sont définies dans un arrêté royal du 10 février 1965. Le problème est que cette liste limitative de fonc-

tions est vieillotte et ne correspond plus du tout à la réalité actuelle (on y parle par exemple encore de chef d'écurie, chef lampiste, etc. : autant de professions largement dépassées par l'évolution de la société).

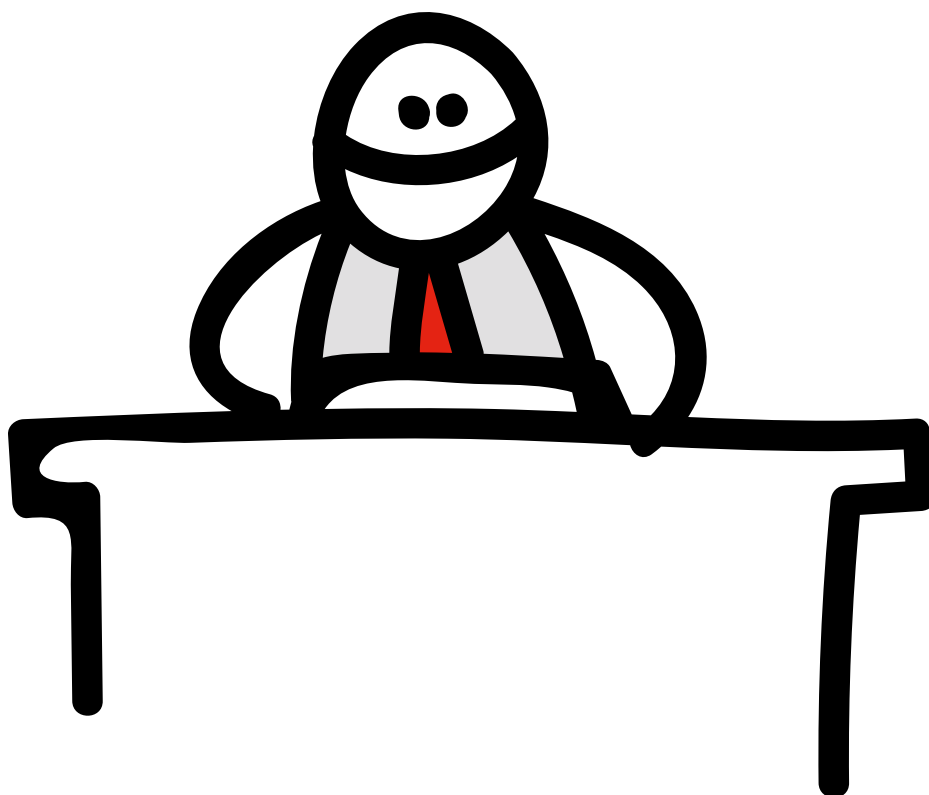
Sur le terrain, les avis divergent et la jurisprudence évolue. Ont ainsi été considérés comme personnel de direction et de confiance : le chef comptable, le chef informatique, etc.

Le texte de l'arrêté royal du 10/02/1965 est très souvent invo-

qué par les employeurs pour justifier les dérogations à la législation sur le temps de travail. Ils profitent du vide juridique créé par cet arrêté pour assimiler à tort l'ensemble des cadres au personnel de direction et de confiance, dans le but de les soustraire du champ d'application de la loi sur le travail. Or, une personne désignée comme « cadre » ne fait pas pour autant partie du personnel de direction et de confiance...

Le SETCa demande depuis longtemps que l'on supprime la notion

ambiguë de personnel de direction et de confiance et que l'on limite la définition du personnel de direction à celle retenue pour les élections sociales. Il s'agit des personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel de direction directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent des missions de gestion journalière. □





Les cadres et les organes de représentation : plusieurs niveaux de concertation

La concertation sociale en entreprise s'opère à différents niveaux. Il existe en effet plusieurs organes de représentation des travailleurs, remplissant chacun des rôles et missions bien spécifiques.

Les cadres ne sont représentés qu'au sein de certains de ces organes et selon certaines conditions.

Qu'est-ce que le conseil d'entreprise ?

La législation prévoit qu'un conseil d'entreprise doit être instauré dans toute entreprise occupant au moins 100 personnes. La catégorie « cadres » bénéficie d'un ou plusieurs mandats séparés dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres. A défaut d'atteindre ce quota, les cadres peuvent être élus

au conseil d'entreprise en se présentant sur une liste d'employés.

Le conseil d'entreprise se réunit une fois par mois. Néanmoins, un conseil d'entreprise extraordinaire peut avoir lieu s'il y a une crise au sein de l'entreprise. Les mandataires ont le droit d'y assister pendant leurs heures de travail. En

général, des réunions préparent les sujets qui y seront abordés.

Il s'agit d'un organe de consultation, de contrôle, de décision et d'information. Les thèmes qui y sont traités sont tous ceux qui intéressent la vie de l'entreprise. □

En quoi est-il actif ?

Le conseil d'entreprise remplit plusieurs missions spécifiques.

Missions d'information

La principale mission d'information à recevoir de l'employeur concerne la présentation des informations économiques et financières qui permettent aux représentants du personnel de déceler les axes de développement d'une entreprise.

Au moins chaque trimestre, ces représentants doivent recevoir de l'employeur, des renseignements d'ordre économique et financier concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise.

Une information annuelle doit également donner aux membres du conseil d'entreprise des renseigne-

ments sur la situation et l'évolution de l'entreprise au cours de l'année écoulée, les différences entre les objectifs fixés et les réalisations effectives.

Le conseil d'entreprise doit aussi avoir son mot à dire dans la politique de l'emploi grâce à une information approfondie et une consultation en temps voulu. Ces informations doivent permettre au conseil d'entreprise de formuler des avis, des suggestions et objections

Missions consultatives

Le conseil d'entreprise est également tenu de donner des avis et formuler des suggestions ou objections sur les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.

Il peut également examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauche ainsi que toutes les mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre l'employeur et son personnel.

Missions actives

Le conseil d'entreprise poursuit également des missions actives dont les principales sont :

- élaborer et modifier le règlement de travail et prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ;
- gérer les œuvres sociales instituées dans l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs ;

- fixer la date des vacances annuelles en établissant s'il y a un roulement du personnel ;
- fixer éventuellement le jour de remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ;
- remplir éventuellement les missions du CPPT ;
- planifier les congés-éducation.

Missions de contrôle

- Il s'agit de :
- veiller à la stricte application de la législation ;
 - veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise.
- Cette mission de contrôle ou de surveillance vise donc aussi bien

l'application de dispositions légales ou réglementaires que l'application de dispositions résultant des conventions collectives ou du règlement de travail ou encore des mesures collectives d'ordre social prises unilatéralement par l'employeur. □

Quel est l'intérêt pour les cadres ?

Le conseil d'entreprise est donc est un organe essentiellement d'information, de discussion et de décision où les représentants du personnel peuvent comprendre, critiquer et contester les politiques présentées par l'entreprise mais aussi soumettre des propositions et ensuite les « faire passer » via les PV.

Pour les cadres qui peuvent être présents au conseil d'entreprise, il s'agit d'un moyen de discuter des problèmes qui se posent au sein de leur propre catégorie, d'exiger de leur employeur la transparence, en posant des questions précises demandant des réponses claires.

Il est donc essentiel que les cadres y soient également présents, bien au fait des réalités de terrain propres à leur catégorie professionnelle.

La loi prévoit une protection des membres du conseil d'entreprise contre toute discrimination résultant de l'exercice de leur mission. Délégués et candidats ne peuvent être licenciés sauf motif grave reconnu comme tel par le tribunal du travail ou pour des raisons économiques (par exemple la fermeture d'une partie ou de l'entreprise) qui doivent être préalablement reconnues par la commission paritaire. Si malgré tout, l'employeur licencie abusivement un délégué, celui-ci a le droit d'exiger, par le biais de son organisation syndicale, sa réintégration dans les mêmes conditions de travail.

En général il n'y a que les 3 syndicats traditionnels (FGTB, CSC et CGSLB) qui peuvent présenter

des candidats, mais au niveau des cadres, les entreprises peuvent également présenter leur liste maison. La Confédération Nationale des Cadres peut aussi introduire des candidats. Les cadres ont plutôt intérêt à se tourner vers un syndicat traditionnel comme le SETCa qui a une longue expérience dans la défense des droits des travailleurs, dont les cadres. Bien souvent, les syndicats-maisons n'ont pas beaucoup de vision syndicale en dehors de l'entreprise. On peut dire qu'ils sont en quelque sorte une invention patronale destinée à faire contrepoids aux syndicats dits « traditionnels ». Ils constituent une sorte de club privé et en général, ils ne s'investissent pas réellement dans la défense des travailleurs. □

Qu'est-ce que le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ?

Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) a pour mission de proposer et de contribuer à mettre en œuvre les moyens destinés à favoriser le bien-être des travailleurs. Il est

composé de représentants du personnel et de l'employeur.

Au CPPT, il n'y a pas de mandats séparés pour les cadres. Ceux-ci se présentent donc sur des listes employés.

A l'instar des représentants du personnel au conseil d'entreprise, une protection contre le licenciement est également prévue pour les représentants du personnel au CPPT. □

Et la délégation syndicale ? Quel rôle joue-t-elle ?

Les compétences de la délégation syndicale sont très larges. Il s'agit par exemple de :

- toutes les actions relatives aux relations de travail ;
- les négociations en vue de la conclusion de CCT ;
- veiller à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des CCT, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- être entendu par le chef d'entreprise à l'occasion de tout (risque de) litige ou différend de caractère collectif ;
- assister les travailleurs en cas de réclamation individuelle ;
- droit à une information préalable quant aux changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération ;

- assumer les tâches du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail en cas d'inexistence de ces organes.

Quel est l'intérêt, pour les cadres, d'être « représentés » ?

En cas de changement de structure ou d'employeur, ce sont très souvent les cadres qui se retrouvent en première ligne. Il est très important pour eux de pouvoir se défendre collectivement

Pour faire entendre leurs voix, les cadres doivent se regrouper. Seuls, ils n'ont pas ou peu d'impact. S'ils obtiennent par contre une représentativité, ils peuvent faire valoir collectivement des besoins. Les avantages et les droits octroyés au personnel ne tombent pas du ciel.

Ils sont là grâce à cette structure collective.

Appartenir à une organisation comme le SETCa est un atout. L'organisation syndicale possède une expérience importante en matière de défense des droits des travailleurs ainsi que de nombreux relais extérieurs, des contacts dans le monde socio-économique, que ce soit en Belgique ou en Europe. Lors des négociations, le SETCa fait poids. Faire passer son message et ses revendications est plus facile lorsqu'il existe un vrai rapport de force entre l'employeur et l'organisation représentante des travailleurs. A l'inverse des « syndicats maison » qui sont une simple émanation du patron... □



➔ Le statut des cadres dans les secteurs et au niveau européen

Dans bon nombre de conventions collectives de travail, les cadres sont exclus de l'application des CCT. Diverses terminologies sont utilisées pour ce faire : la CCT s'applique uniquement aux travailleurs barémisés ou barémisables, les fonctions qui ne sont pas reprises dans la classification sectorielle sont exclues, les CCT s'appliquent uniquement aux fonctions d'exécution, etc.

Parfois l'exclusion porte uniquement sur les conditions de travail et de rémunération, parfois aussi sur la délégation syndicale. La situation diffère selon les secteurs, selon les entreprises... La représentation des cadres est ainsi à échelle variable.

La représentation des cadres selon les secteurs

Dans l'Industrie

Dans certains secteurs de l'Industrie, les cadres sont très souvent exclus du champ d'application des CCT. Ils ne peuvent donc pas prétendre à certains droits individuels. Un grand nombre de CCT sectorielles ont ainsi été négociées au cours des années écoulées pour les employés : ils ont ainsi droit à un 13^e mois, à un barème minimum, à une augmentation salariale tous les 2 ans etc. De belles avancées ! Malheureusement, ces dispositions ne s'appliquent très souvent qu'aux employés barémisés. La difficulté la plus importante concerne la délégation syndicale.

Le plus souvent, les employés non-classifiés ou non-barémisés ne peuvent en effet pas élire la délégation syndicale, ni se présenter comme candidat aux élections sociales. La

délégation syndicale ne peut dès lors les représenter. Parfois, suite à l'exclusion de ces employés, la délégation syndicale ne peut être organisée.

Dans les Finances

Dans les Finances, un secteur où les cadres sont généralement nombreux, la situation est un peu différente. La notion de cadre est définie et les dispositions prévues dans les CCT leur sont donc applicables. Parfois certaines dispositions leur sont même spécifiques. Les délégations syndicales sont représentatives de l'ensemble du personnel, en ce compris les cadres.

Dans le Commerce

Dans le secteur du Commerce, les conventions collectives de travail sont assez claires quant à leur champ d'application. Certaines conventions

s'appliquent à l'ensemble des employés et donc aux cadres. D'autres distinguent le personnel exécutant et non exécutant notamment en ce qui concerne par exemple le crédit-temps. Dans certaines commissions paritaires, des CCT relatives à la représentation des cadres ont été conclues.

Dans les Services

Dans le secteur des Services, même si la plupart des CCT s'appliquent à l'ensemble des employés et donc aux cadres, il n'est pas rare que ceux-ci soient exclus de toute concertation sociale.

Dans le Non-Marchand

Dans le secteur du Non-Marchand, la plupart des CCT s'appliquent aux employés et donc aux cadres également. □

Une situation qui arrange les employeurs

Certains employeurs ont sauté sur l'occasion pour nommer ainsi des « cadres ». Ils profitent de la situation et des différences qui existent en matière de durée de travail ou d'application des CCT selon qu'on est employé ou cadre. Une

façon pour eux de ne plus être gênés par les heures supplémentaires onéreuses, les augmentations barémiques ou une délégation syndicale. Pour le SETCa, ces différentes de traitements ne sont pas justes. Il faut mettre en place une durée

de travail légale et conventionnelle pour tous, que les CCT sectorielles soient étendues à tous les travailleurs (employés et cadres) et que les cadres puissent aussi compter sur le soutien syndical d'une délégation syndicale. □

Une jurisprudence qui pourrait faire changer les choses....

Le 5 septembre 2014, la Cour du travail de Mons a pris une décision extrêmement importante qui pourrait amener à repenser fondamentalement la position des cadres vis-à-vis de la délégation syndicale.

L'objet du litige concernait l'entreprise « Caterpillar » qui emploie un très grand nombre de cadres et la convention collective de travail du 6 février 1996 conclue au sein de la commission paritaire des fabrications métalliques (CP 209) concernant le statut des délégations syndicales du personnel « employés ». Cette convention prévoit que seuls les employés syndiqués visés par la CCT précisant les barèmes et les classifications de fonctions sont représentés auprès de leur employeur et peuvent participer aux élections.

Cette convention ne permettait donc pas aux cadres de se présenter aux élections de la délégation syndicale ou même de prendre part à cette élection.

Saisie du dossier « Caterpillar », la Cour a estimé dans son arrêt que cette distinction était discriminatoire et contraire à la CCT n°5 du CNT concernant le statut des délégations syndicales.

Cet arrêt confirme dès lors que les cadres ne peuvent se voir interdire d'être candidat ou de voter lors des élections sociales. Ils doivent être pris en considération pour déterminer le nombre de travailleurs qui permettra de fixer le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale et d'en déterminer le nombre de délégués.

Il s'agit donc d'une excellente nouvelle pour les cadres et pour la négociation collective. En effet, sur cette base, toutes les dispositions qui font une distinction entre les travailleurs barémisés ou barémisables et les autres peuvent être considérées comme discriminatoires. □

La représentation des cadres au niveau européen

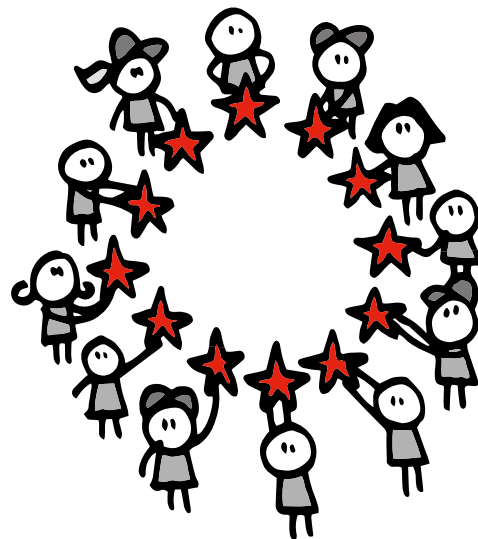
Depuis plusieurs années, le SETCa est un membre actif d'Eurocadres. Eurocadres est un partenaire social, actif et reconnu, qui rassemble près de 6 millions de cadres. Elle est l'organisation qui les représente dans tous les secteurs de l'industrie, des services publics et privés et des administrations. Eurocadres est associé à la CES. Il est indépendant et intervient dans toutes les questions intéressant les cadres. Il concentre une force efficace du mouvement syndical afin d'élaborer et de stimuler tous les niveaux professionnels de travail en Europe.

Eurocadres organise tous les quatre ans un congrès au sein duquel peuvent être échangées des expériences par-delà les frontières européennes à propos du travail syndical des cadres. Il faut remarquer que certains thèmes comme le temps de travail, les conventions collectives de travail et l'équilibre vie privée/vie professionnelle posent problème aux cadres dans chaque pays. Comme on l'a déjà souligné, en Belgique où la concertation est fortement ancrée, les cadres sont privés d'avantages fixés

dans des CCT dont leurs collègues peuvent bel et bien bénéficier.

Le SETCa est également membre d'UNI Europe. Pour rappel, UNI Europe est la fédération syndicale européenne des services et de la communication. Elle représente 7 millions de travailleurs dans 330 syndicats européens. Au sein d'UNI, c'est UNI Cadres qui soutient et coordonne les politiques syndicales pour les cadres au niveau mondial et au niveau régional par le biais du réseau des affiliés d'UNI et de son secrétariat.

UNI Cadres organise chaque année une conférence où il est question des défis sociaux et politiques que l'Europe rencontre et des moyens que les institutions européennes devraient appliquer pour réinstaurer la confiance. Un contexte dans lequel les cadres ont un rôle central à jouer, puisqu'ils participent pleinement à la productivité et à la compétitivité de l'Europe. Ils sont à la pointe de l'évolution technique et organisationnelle des entreprises. □



➔ Déjà parus

A chaque fois, le magazine vous présente en détails un thème spécifique, directement en rapport avec les travailleurs cadres, leurs droits et leurs préoccupations.

N'hésitez pas à vous plonger dans les précédents numéros et à découvrir les prochains !



➔ Tous les numéros de Squared sont également disponibles sur notre site web www.setca.org/Cadres.

Les prochaines élections sociales se tiendront du 9 au 22 mai 2016. Il s'agit là d'un moment clé pour améliorer la représentation des cadres dans les entreprises, leurs droits et leurs conditions de travail.

Vous aussi vous voulez défendre vos collègues et souhaitez devenir candidat ? Surfez vite sur setca.org/electionssociales2016



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C008551