FO Cadres

FO-CADRES N° 134

La Lettre de l'UCI-FO

L'Union des Cadres et Ingénieurs — Force Ouvrière

Le contentieux prud'homal

Révélateur d'une relation d'emploi sous tension

Avec 25 472 nouvelles affaires, le contentieux de la section encadrement représente 16 % des affaires nouvelles en 2006. Depuis le début des années 2000, le contentieux prud'homal progresse de 6 % dans la section encadrement alors qu'il diminue de 11 % dans les autres sections. En 20 ans, la progression est de 78 % chez les cadres.

À la veille des élections prud'homales, FO-Cadres a souhaité aller au-delà de ce constat et étudier au travers du contentieux prud'homal les pressions croissantes que subissent les cadres de la part des entreprises et la montée des motifs de licenciements ambigus pour contourner le droit du travail.

Éditorial

Agir pour ne plus subir...

Autour du licenciement comme outil de gestion de carrière « banal » pour les entreprises, le contentieux prud'homal chez les cadres s'impose comme un révélateur d'une relation d'emploi sous tension. Au travers l'augmentation du contentieux chez les cadres, confirmée par l'étude qui vous est présentée, c'est l'adhésion pleine et entière des cadres aux discours et aux volontés de la direction qui est ébranlée.

Est-ce le début d'une révolte des cadres ? Sans nul doute le début d'une prise de conscience réelle de leurs conditions salariales et d'une condamnation des politiques managériales qui n'ont cessé de sacraliser la domination de l'actionnaire et du client tout en dévalorisant leur rôle et leur place dans les entreprises. Les cadres n'entendent plus se voir exposés comme les plus « compétitifs » de l'économie moderne, ceux pour qui le capitalisme promet l'accomplissement et la réalisation de soi et qui dans le même temps les sacrifient sur l'autel de la sacro-sainte performance financière et de son incontournable exigence de profitabilité. En témoigne la vive opposition des cadres à la remise en cause des 35 heures et de leurs jours de RTT par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, transcription législative de la position commune signée par la CGT, la CFDT et le MEDEF. Un état de colère qui confirme si besoin était leur volonté de mettre un terme à une dégradation continue de leur condition de travail alors même que l'intensification des rythmes et les exigences de performance trouvent quotidiennement leurs limites dans les entreprises.

Un état de fait qui nous invite en tant qu'organisation syndicale à redoubler d'efforts pour saisir la complexité de l'univers professionnel des cadres, la nature et le contenu de leur activité et être ainsi en capacité d'apporter les réponses pratiques à leurs préoccupations quotidiennes.

Une première réponse ne serait-elle pas de trouver dans le travail de catégorisation des cadres, l'objectivation des différentes activités de la fonction et de rechercher ainsi les critères adéquats pour mesurer la « qualité » professionnelle, au-delà de définitions arbitraires qui ne pourraient pas trouver d'accord général.

C'est en privilégiant le respect de l'individualité de l'identité professionnelle des cadres que nous pouvons assurer efficacement la défense de leurs intérêts.

Mais dans l'immédiat, il est de notre responsabilité d'appeler tous les cadres et ingénieurs à se mobiliser pour aller voter aux élections prud'homales et faire ainsi entendre leurs voix. Faites le bon choix et votez les listes FO-Cadres.

Eric PERES
Secrétaire général

Un angle d'attaque qui selon nous aide à comprendre de quelles façons des définitions du « bon » cadre sont susceptibles de « s'entrechoquer » devant les conseils de prud'hommes. De comprendre comment les catégories d'« insuffisance professionnelle », d'« absence de résultats » ou de « perte de confiance », qui sont couramment utilisées pour mettre en cause l'activité professionnelle des cadres, sont traduites et mises en forme devant et par les prud'hommes. En d'autres termes nous aider à comprendre la manière dont les prud'hommes jugent les cadres et comment la reconnaissance de leurs compétences est l'objet d'un processus de « judiciarisation ».

Les résultats de notre étude réalisée reposent sur l'analyse de 500 jugements des sections encadrement des conseils de Boulogne-Billancourt, Longjumeau et Grenoble entre 2000 et 2007.

Le licenciement, premier motif de contentieux

La contestation de la rupture du contrat de travail est le premier motif de recours aux prud'hommes pour les cadres avec plus de 90 % des affaires, contre 50 % en moyenne toutes sections confondues. Seuls 10 % des litiges concernent l'exécution du contrat de travail contre plus de 40 % pour les autres sections. Ces litiges sont liés à la rémunération.

Les femmes tout autant engagées à se défendre

Les cadres aux prud'hommes sont plus souvent des hommes, âgés d'au moins 40 ans et issus du secteur des services. En moyenne 32 % sont des femmes, soit 10 points de plus qu'en 2000. Une progression qui accompagne la fémini-

Directeur de la Publication : **Eric PERES** - Dépôt légal octobre 2008 ISSN 1963-2509 CPPAP 0112 S 08146
N° 134 – 0.30 € – Diffusion gratuite aux adhérents

GES

sation constante de l'encadrement mais qui s'explique également par les inégalités professionnelles que les femmes en général et les femmes cadres en particulier subissent au sein des entreprises.

La faute grave, premier motif de licenciement

Alors qu'au début des années 2000, le licenciement économique était le motif de rupture le plus couramment utilisé, aujourd'hui la faute grave est le premier motif de licenciement (32 % des cas - cf. figure ci-contre). Cette évolution révèle que la place des cadres dans l'entreprise est de plus en plus individualisée. Elle révèle aussi une volonté des employeurs d'utiliser prioritairement la faute grave, conscients que ce type de licenciement est privatif d'indemnités.

Les indemnités, principales prétentions des cadres

Le poids élevé de la faute grave parmi les motifs de licenciement conduit à ce que les indemnités de licenciement arrivent en tête des prétentions exigées par les cadres (76 %).

Bien que la réintégration dans le poste soit légalement possible, cette prétention reste marginale : seuls 6 % des cadres la demandent. Les cadres préfèrent engager une rupture définitive avec leur employeur plutôt que de reprendre leur poste.

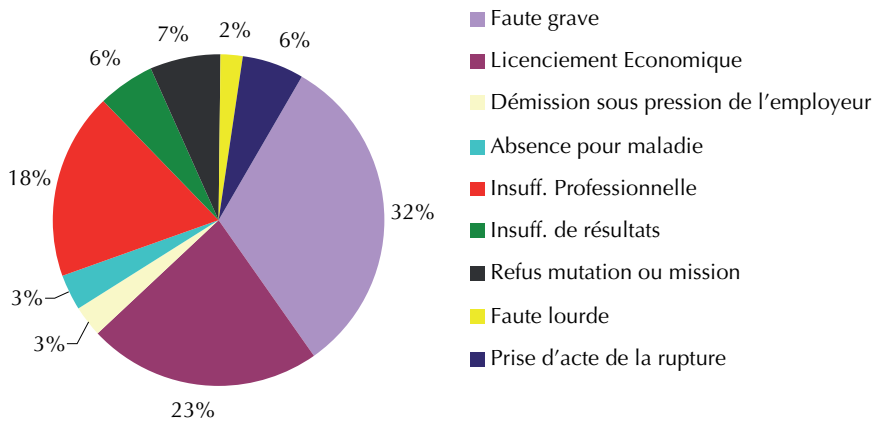
Par ailleurs, on note l'apparition d'une nouvelle prétention : la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur. Lorsque l'employeur n'exécute pas ses obligations (non-paiement de salaire, violences physique ou morale, etc.), le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat. Si les faits invoqués sont justifiés, la rupture produit les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, agir devant les prud'hommes n'est pas seulement une action défensive pour contester un licenciement, c'est aussi une action offensive pour rappeler aux employeurs leurs obligations contractuelles et la nécessité de les faire respecter. Alors que cette demande était marginale au début des années 2000, la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur concerne aujourd'hui 6 % des cas. Une évolution qui révèle un durcissement des conflits.

Les prud'hommes, un outil de pression et de négociation

Dans de nombreux cas, le contentieux prud'homal peut faire l'objet d'une stratégie utilisée par les cadres pour peser sur les transactions financières lors du licenciement. Il peut également être utilisé pour aboutir dans les meilleures conditions à un départ négocié.

Répartition des motifs de licenciement de 2000 à 2007



Source : Étude du contentieux prud'homal chez les cadres, FO-Cadres 2008

D'ailleurs, 35 % des affaires sont retirées avant d'atteindre le bureau de jugement.

Dès lors, le bureau de jugement intervient pour les différends les plus lourds. Dans 6 cas sur 10, il constitue le dernier rempart lorsque le cadre n'a pu obtenir gain de cause.

Plus de 60 % des cadres demandeurs obtiennent satisfaction

Les cadres obtiennent majoritairement gain de cause devant les prud'hommes, totalement pour 57 % d'entre eux et partiellement pour 9 %. En revanche, 33 % sont totalement déboutés.

Concernant la contestation du licenciement pour faute grave les résultats sont plus aléatoires que les autres types de licenciements. Seule la moitié d'entre eux obtient gain de cause. En effet, la faute grave n'étant pas définie légalement, ce sont les circonstances qui entourent la faute qui permettent ou non la qualification de faute grave. L'appréciation des juges s'effectue alors au cas par cas.

Le taux d'appel, en progression

Le taux de recours en appel est passé de 1,7 en 2002 à 2,03 en 2007, ce qui signifie que pour deux affaires prononcées en 2007 il y a un recours en appel. Cette augmentation atteste d'un durcissement du litige chez les cadres. Ce n'est pas la qualité des jugements qui est ici en cause mais bien la détermination des cadres à aller jusqu'au bout d'une procédure pour obtenir une réparation à la hauteur de leur préjudice.

Conflits au travail

Quand les cadres contre-attaquent

Un travail qui révèle les nouvelles relations à l'emploi qui se nouent entre les cadres et leur entreprise à l'aune des nouvelles formes de soumissions aux exigences financières. Des relations où les échecs tout comme les réussites sont examinés sous la seule dimension de la capacité individuelle à atteindre ou ne pas atteindre les objectifs fixés.

L'augmentation du nombre de licenciements pour motif personnel dans la section encadrement, que mettent en lumière les résultats de l'étude, témoigne de l'exigence de cette performance individuelle tout comme les limites, pour ne pas dire l'échec de ces pratiques managériales. Un système où la rupture du contrat de travail renvoie plus souvent aux motifs personnels, à l'appréciation d'un « savoir-être » à la dimension subjective de la relation de subordination qu'aux contingences économiques de la relation à l'emploi. La contestation du licenciement pour faute grave est ainsi le premier motif de litige avec plus de 32 % en moyenne des affaires nouvelles.

Quant à l'augmentation des licenciements pour refus de mutation, de mobilité et plus généralement de modification du contrat de travail, elle nous renseigne également sur l'évolution de la place des cadres pris en étaux entre une autonomie opérationnelle accrue et un traditionnel devoir de subordination. La contestation de leur licenciement devant les prud'hommes est tout autant le signe d'une rupture avec une représentation idéalisée de l'entreprise que la démonstration de leur capacité à contester, à refuser et à rejeter ces nouvelles formes d'aliénation. En témoigne la prise d'acte de rupture du contrat aux torts de l'employeur où les cadres n'hésitent plus non seulement à quitter l'entreprise mais surtout à demander à leur employeur réparation lorsqu'ils estiment que celui-ci est en tort.

Élections prud'homales

Cadres, ingénieurs, votez pour vos droits

Le conseil de prud'hommes est une juridiction chargée de concilier et de résoudre les conflits du travail entre employeurs et salariés. Tous les 5 ans, des élections sont organisées pour que les salariés et les employeurs puissent élire leurs représentants dans cette instance. Ces juges sont élus sur des listes présentées par des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les conditions de vote :

• Votre employeur vous a inscrit sur les listes électorales dans la section encadrement. Une carte électorale vous est adressée à votre domicile. Vérifiez que vous êtes bien inscrit dans cette section. Dans le cas contraire, adressez-vous à la mairie de votre lieu de travail ou au tribunal d'instance.

• Vous devez être âgé d'au moins 16 ans, jouir de vos droits électoraux, exercer une activité professionnelle ou être à la recherche d'un emploi. Aucune condition de nationalité n'est exigée.

Où et comment voter ?

Vous votez dans un bureau proche de votre lieu de travail. Vous avez aussi la possibilité de voter par correspondance. À Paris, le vote par Internet est également possible. Il se déroulera du 19 au 26 novembre 2008.

Un site d'information, dédié aux cadres et ingénieurs qui souhaitent mieux connaître les prud'hommes et le déroulement des élections, est à votre disposition :

www.cadres-prudhommes.fr

Statut des stagiaires

Tout reste à faire !

Jeudi 23 octobre, FO-Cadres a de nouveau participé à une réunion du comité de suivi des stages STAPRO.

Bien que l'ordre du jour de cette réunion concernait les stages à l'étranger et dans la fonction publique, FO a fermement demandé que soit remise à l'ordre du jour de la prochaine réunion du 20 novembre, la question essentielle de l'encadrement juridique des stages. Car, malgré un an de travaux, nous constatons à regret que nous n'avons toujours pas abouti à une réelle réglementation en faveur du statut des stagiaires.

Nous avons également décidé d'interpeller par courrier le Ministre du Travail, Xavier Bertrand et le Ministre de l'Enseignement supérieur, Valérie Pécresse pour leur remettre nos revendications. Ce courrier sera aussi le moyen de s'assurer de leur détermination à voir aboutir un véritable statut des stagiaires.

Temps de travail des cadres

Halte aux jours sans fin

La loi du 20 août portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est entrée en vigueur cet été. Les entreprises vont pouvoir se prévaloir de cette loi pour déréglementer le temps de travail des cadres.

En effet le régime juridique des forfaits jours permet l'allongement du temps de travail des cadres et la suppression de leurs jours de RTT, véritables soupapes de sécurité pour préserver leur santé et garantir un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

En donnant la primauté à la négociation d'entreprise et en développant le gré à gré, la loi consacre désormais l'individualisation des règles sociales et fragilise les protections collectives des cadres.

Pour FO-Cadres, rien n'est encore perdu. Il est urgent d'informer les cadres, et ingénieurs des conséquences de cette réforme et de préparer les conditions d'une riposte à la hauteur des enjeux pour sauvegarder au sein des entreprises des conditions de travail compatibles avec les fonctions et les responsabilités exercées par chacun.

Il est prioritaire de maintenir les 218 jours comme plafond maximal et de définir les catégories précises de salariés qui peuvent être soumises à ce type de forfait. Il s'agit de préserver les cadres comme les non-cadres d'une dégradation supplémentaire de leurs conditions de travail.

Notre campagne nationale d'informations et d'actions au sein des entreprises et auprès des cadres et des ingénieurs vise à : **déterminer** dans tous les accords collectifs des critères objectifs de définition de l'autonomie, **limiter** l'extension des forfaits jours, **fixer** dans le cadre d'éventuelles négociations un plafond maximal de jours travaillés égal à 218 jours, **conserver** l'ensemble des jours de RTT, **maintenir ou augmenter** le nombre de jours fériés chômés dans l'entreprise (1er novembre, 11 novembre, 25 décembre…), **limiter** l'amplitude journalière maximale de travail à 10 heures et non à 13 heures comme le prévoit la loi. Et **garantir** par accord collectif un taux de majoration minimale de 25% par jour supplémentaire travaillé.

Toutes nos analyses et propositions sur notre site web :

www.fo-cadres.fr

APEC

L'État renonce au contrôle de l'organisme paritaire

Suite à un document adressé à l'Apec par les services de la DGEFP en avril 2008, FO-cadres a dénoncé, dans un communiqué du 25 septembre, les menaces qui pesaient sur l'avenir de l'organisme paritaire.

En effet, ce document visait à la mise en place d'un contrôle a priori et a posteriori des décisions de gestion et d'allocation des ressources de l'Apec.

Immédiatement, FO-Cadres a saisi le secrétaire d'État chargé de l'emploi, Laurent Wauquiez. Celui-ci s'est fait l'écho de nos inquiétudes puisque la nouvelle réponse qui nous est parvenue de la DGEFP le 2 octobre fait part de l'abandon du contrôle évoqué initialement.

Il s'agit là d'une première victoire car la nouvelle proposition des services de l'État tient compte de l'indépendance des organisations syndicales dans la gestion de l'Apec. C'est un premier pas significatif pour la défense du paritarisme. FO-Cadres restera vigilante sur la nature juridique de ce document.

Dernière minute

Selon la dernière enquête Apec, seuls 46% des cadres déclarent que leur rémunération totale annuelle a augmenté en 2007. Ainsi, dans un contexte d'augmentation du coût de la vie, plus de la moitié des cadres a perdu du pouvoir d'achat.

Parmi les cadres qui ont été augmentés en 2007, 8 sur 10 ont bénéficié d'une augmentation individuelle et 4 sur 10 ont été augmentés suite à une mesure collective. 1 cadre sur 4 a bénéficié conjointement de l'une et l'autre de ces mesures.

NE RESTEZ PAS SANS VOIX, VOTEZ FO

Jean-Claude Mailly
Secrétaire général de Force Ouvrière

Etre salarié de l'encadrement implique responsabilité, compétence et engagement professionnels. Des atouts qui confortent le rôle et la place essentiels des cadres dans l'entreprise, mais qui ne protègent pas d'un harcèlement, d'une mobilité forcée, d'un déclassement arbitraire, d'une rémunération injuste voire d'un licenciement abusif.

Alors que les entreprises s'engagent de moins en moins tout en exigeant des cadres qu'ils s'investissent de plus en plus, ces derniers n'hésitent plus à saisir les prud'hommes lorsqu'un différend les oppose à leur employeur.

Les statistiques en témoignent. En vingt ans, le contentieux prud'homal dans l'encadrement a augmenté de 78% (ministère de la Justice 2006). Dans plus de la moitié des cas, il s'agit d'un licenciement abusif pour motif personnel (faute grave, insuffisance professionnelle, etc.)

Une force pour faire respecter vos droits

Face à l'irrespect et l'injustice, les prud'hommes sont l'ultime recours pour rétablir vos droits. C'est pourquoi il est essentiel de voter aux élections prud'homales, tant pour vous que pour renforcer cette juridiction, la seule à dire le droit.

En votant aux prud'hommes vous exercez un droit démocratique pour désigner vos conseillers prud'homaux.

En votant FO-Cadres vous faites le choix d'élire des hommes et des femmes qui, comme vous, sont issus de l'encadrement. Leur expertise juridique et leur indépendance sont vos meilleures garanties pour la défense de vos droits.

Voter FO-Cadres, c'est faire le choix d'une organisation syndicale à votre écoute pour la défense de vos intérêts spécifiques, la prise en compte de vos préoccupations et l'amélioration de vos conditions de vie au travail.

C'est aussi apporter son soutien à une organisation syndicale qui agit en toute liberté et en toute indépendance. Face au pouvoir de l'argent roi et à ses conséquences néfastes sur l'emploi et les droits sociaux des salariés, l'action syndicale est plus que jamais essentielle pour faire entendre votre voix.

Ne restez pas sans voix. Ne restez pas sans choix, votez pour vous, votez FORCE OUVRIÈRE.

www.force-ouvriere.fr

Élections prud'homales 3 décembre 2008

FO Cadres

www.fo-cadres.fr

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs – Force Ouvrière – 2, rue de la Michodière 75002 Paris
Tél. : 01 47 42 39 69 – Fax : 01 47 42 03 53 – E-mail : contact@fo-cadres.fr – site : www.fo-cadres.fr

Nom/Prénom .....

Entreprise .....

Adresse ..... Code Postal : ..... Ville .....

Imprimerie Nouvelle, 45800 Saint-Jean-de-Braye – n° 427160J