

Question d'être bien encadré.



SYNDICAT LIBERAL

le syndicat du futur

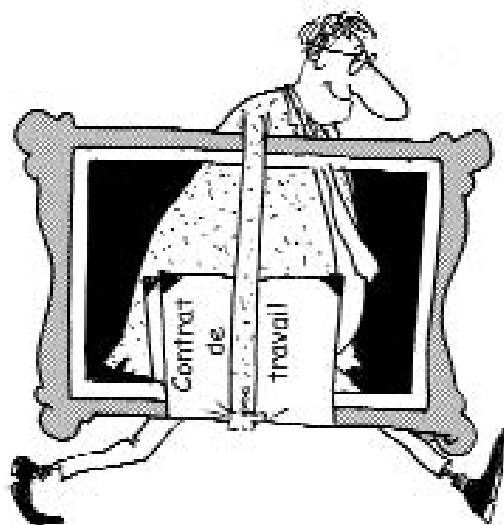
CGSLB

D/1831/2004/02/1500

Table de matières

1.	Quelques mots d'introduction	p. 3
2.	Les cadres une catégorie particulière	p. 5
3.	Mieux connaître les cadres	p. 9
4.	Les cadres et la durée du travail	p. 15
5.	Le travail de nuit	p. 17
6.	Les cadres et les élections sociales	p. 21
7.	Les cadres et la loi sur les contrats de travail	p. 29
8.	Les cadres et l'outplacement	p. 41
9.	Les cadres face au chômage	p. 49
10.	Les cadres et la fiscalité	p. 53
11.	Les cadres et la participation financière	p. 59
12.	Les cadres et la formation	p. 65

CADRE HORS CONTRAT DE TRAVAIL



René

1. quelques mots d'introduction

Que de changements depuis la première édition de notre brochure destinée aux cadres !

Les réalités économiques ne sont plus les mêmes. Les méthodes de management ont profondément évolué. Pas toujours en bien d'ailleurs...

Beaucoup d'entreprises ont connu des restructurations souvent accompagnées d'importantes pertes d'emploi.

En pourcentage par rapport aux autres catégories de travailleurs, l'emploi des cadres a globalement augmenté en Europe et dans notre pays.

La Belgique se situe nettement au-dessus de la moyenne européenne dans ce domaine, ce qui est d'ailleurs indicatif d'une économie axée de plus en plus sur les services.

En très nette progression aussi, la place de la CGSLB dans les entreprises et dans tous les secteurs. Aujourd'hui, le Syndicat libéral compte environ 250.000 membres. Il est devenu incontournable en Belgique et affirme sa présence active sur la scène internationale.

L'éventail des services rendus aux affiliés s'est aussi considérablement accru.

L'approche reste cependant fondamentalement la même : mener un syndicalisme réaliste, efficace, respectant les choix individuels et résolument tourné vers l'avenir. Ce n'est pas pour rien que de plus en plus de cadres font confiance à la CGSLB !

*En dehors de la réglementation des élections sociales, la législation belge et notamment la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ne «**connait**» toujours pas la notion de cadre.*

La loi du 16 mars 1971 n'a pas encore été adaptée pour tenir compte des exigences de la directive européenne relative à l'aménagement du temps de travail. Les dispositions en matière de durée du travail ne sont pas d'application dans notre pays aux travailleurs investis d'un poste de direction et de confiance alors que la définition européenne vise les cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome. Ces notions se recoupent dans certains cas, mais assurément pas toujours, ce qui rend les adaptations délicates.

Ce qui est certain, c'est que les abus en matière de temps de travail ne cessent pas et que le phénomène du stress a pris des proportions inquiétantes, pour toutes les catégories de travailleurs, d'ailleurs.

Dans de nombreux cas, les cadres restent exclus du bénéfice de conventions collectives du travail.

Beaucoup de chemin reste à parcourir et les enjeux ne concernent pas seulement les cadres eux-mêmes.

L'avenir appartient à des entreprises bien gérées, soucieuses d'un développement durable, conscientes de leurs responsabilités vis-à-vis de leur personnel et de la société dans son ensemble.

Le rôle des cadres dans un tel modèle de management est absolument essentiel.

Où pourraient-ils mieux être appuyés qu'au sein de la CGSLB ?

Guy HAAZE
Président national

2. les cadres une categorie particuliere

Le droit du travail belge, essentiellement la loi du 3 juillet 1978, connaît plusieurs catégories de travailleurs, mais ignore les cadres qui juridiquement entrent dans celle des employés. Il est vrai aujourd'hui que les cadres ont un contrat de travail d'employé. En matière de personnel de cadre, il faut admettre que l'on se heurte à un problème de définition. On se trouve face à un groupe très hétérogène et très diversifié. Une définition très englobante apparaît fatalement comme peu discriminante; à l'inverse, des définitions très précises (comme celle qui assimile les cadres aux non-barémisés) sont trop partielles, voire simplistes.

quelques chiffres

Lors des élections sociales de 2000, plusieurs dizaines de milliers de cadres ont exprimé leur suffrage.

On peut estimer le nombre de cadres appartenant au secteur privé à environ 250.000, c.-à-d. que les cadres représenteraient quelque 20% de l'ensemble des employés. Près de 50% de ceux-ci travailleraient à Bruxelles ...

Quant à nous, nous éviterons de donner une définition trop rigide de la notion de cadre. Nous retenons que le cadre se distingue des autres catégories, qu'il constitue donc un groupe particulier dont il faut défendre les intérêts spécifiques à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Le cadre occupe une position particulière dans l'entreprise; c'est ce qui le distingue. Il fait partie de la hiérarchie et s'inscrit lui-même dans celle-ci. Il s'identifie en partie à l'employeur dont il détient une part de l'autorité mais en même temps il a comme travailleur envers son employeur une série de revendications à faire valoir. C'est ici qu'un syndicalisme particulier trouve sa place : le syndicalisme des cadres.

Le syndicalisme des cadres - la cellule Cadres de la CGSLB - se veut le relais de ces revendications individuelles et leur défense dans le cadre d'une solidarité inter-catégorielle.

la concertation : un maître-mot

Pour le syndicat libéral, la concertation est le maître-mot. La CGSLB a toujours privilégié un système de relations sociales basé sur un règlement pacifique des conflits. Dans l'entreprise c'est à un système de participation que va sa préférence. Une telle philosophie de l'action syndicale convient - mieux que d'autres - nous semble-t-il, aux cadres désireux de défendre leurs intérêts individuels et collectifs. C'est devenu légalement possible dans l'entreprise - par l'entremise d'un organe : le conseil d'entreprise où les cadres peuvent disposer d'une représentation spécifique (voir le chapitre sur les élections sociales).

Cela l'est devenu aussi spécifiquement à l'extérieur de l'entreprise par l'arrêté royal du 16 juillet 1987 (MB du 28.7.1987) instituant une **Commission de concertation pour le personnel de cadre**. Le syndicat libéral fait partie de cette commission instituée auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail dont la mission est "d'émettre des avis, de faire des recherches ou de proposer des mesures légales ou réglementaires sur toutes les matières directement ou indirectement liées au personnel de cadre, de sa propre initiative ou à la demande du Ministre" (art. 3 de l'AR).

Cette commission est composée de maximum 12 membres représentant les organisations représentatives de cadres et de maximum 12 membres représentant les organisations représentatives des employeurs.

De nombreux thèmes ont déjà été abordés au sein de la Commission de concertation pour le personnel de cadre, parmi lesquels :

- *la délégation syndicale des cadres*
- *la durée du travail des cadres*
- *l'outplacement*
- *la problématique de la fin de carrière*

C'est d'ailleurs à l'initiative et sous le contrôle de cette commission qu'une étude préparatoire à la mise en place d'un observatoire des cadres a été conduite par différentes universités. Les intéressants résultats de cette étude préliminaire font l'objet d'un chapitre particulier «mieux connaître les cadres».

de la concertation à la participation

Le cadre s'exprime dans l'entreprise par notamment sa représentation spécifique au Conseil d'entreprise et, à l'extérieur, par le biais de son organisation. La CGSLB

est présente au sein de la Commission de concertation pour le personnel de cadre, au Conseil National du Travail, au Conseil Central de l'Economie, au Conseil de la Consommation, etc.

La CGSLB fait aussi partie de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres), ainsi que de la CES (Confédération européenne des syndicats). De plus, la CGSLB est membre des différentes fédérations sectorielles européennes qui s'occupent des cadres, tout particulièrement Eurocadres et Uni Europa.

QUI EST CADRE?



3. mieux connaître les cadres

La commission de concertation pour le personnel de cadre, instituée auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a décidé, avec l'appui des Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles (SSTC) de faire mener une étude scientifique préliminaire à la mise en place d'un Observatoire des cadres. Cette étude a été menée par différentes universités. Elle peut être consultée intégralement (version bilingue) sur internet à l'adresse http://www.belspo.be/belspo/home/publ/pub_ostc/agera/ragobs_nl.pdf. Une synthèse en est présentée ci-dessous.

les résultats de l'étude.

La catégorie professionnelle de 'cadres' est moins bien connue que les catégories professionnelles 'employés' et 'ouvriers'. Qui sont les cadres ? De quelle manière se distinguent-ils des autres catégories professionnelles ? Des recherches démontrent que la formation des salaires - un des thèmes les plus importants du dialogue social - se fait principalement par négociation individuelle des cadres avec l'employeur. Il est en tout cas intéressant de découvrir d'abord le profil du personnel de cadre et ceci sous différents angles.

Dans **la sphère juridique**, la terminologie «*cadres*» est utilisée pour la première fois officiellement dans le droit du travail belge, dans **la loi de redressement du 22 janvier 1985**, insérant le texte suivant dans la loi du 20 septembre 1948 concernant les conseils d'entreprise.

Les cadres sont :

*"des **employés qui**, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, **exercent dans l'entreprise une fonction supérieure** réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente."*

Le personnel de cadre se positionne entre **le personnel de direction** (structuré à deux niveaux, la fonction devant inclure une gestion journalière) **et les employés d'exécution**. Les organisations syndicales n'utilisent pas de définition spécifique pouvant être appliquée dans la pratique, par exemple en ce qui concerne les conditions de travail ou les raisons pour lesquelles une fonction peut être considérée comme une fonction de cadre. De plus, cette notion vaut uniquement pour les élections sociales, pour le conseil d'entreprise (voir chapitre 8). Et lors de litiges en la matière, la jurisprudence applique des critères attachés à la fonction, comme notamment la responsabilité, le droit d'initiative, l'autonomie,...

Dans les **sources administratives ou les banques de données**, le personnel de cadre n'apparaît pour ainsi dire jamais. De **grandes différences** apparaissent aussi dans les résultats des recherches en ce qui concerne le nombre et le pourcentage de cadres par rapport au nombre total des salariés en Belgique (le fichier des élections sociales - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'enquête EFT sur les forces de travail de l'Institut National de Statistique ou encore l'étude française de l'APEC, association du personnel de cadre). Cela est probablement dû en grande partie au fait qu'il n'existe pas d'uniformité de la définition utilisée pour le personnel de cadres.

Dans les **recherches sociologiques**, on demande la profession ou une description des tâches principales. Cette méthode présente évidemment des inconvénients : les réponses doivent souvent être reformulées et on obtient une répartition non-équilibrée dans la classification. Parfois le statut de travailleur est utilisé, mais cela ne permet pas d'avoir une idée claire de qui sont les cadres réellement (critère de sélection trop vaste).

Ces différents angles d'approche de la catégorie cadres ne font malheureusement pas avancer beaucoup la recherche d'une définition uniforme de la notion "*cadres*". Mais ils sont tout de même une indication des grands axes que nous retrouvons chez cette catégorie professionnelle. C'est la raison pour laquelle il a été décidé de mener une enquête.

Ce qui intéressait aussi fortement les enquêteurs, c'était de savoir ce que les employeurs qui occupent des cadres pensaient de cette catégorie professionnelle. Le schéma ci-dessous cite les caractéristiques qui selon les répondants sont importantes à très importantes pour décrire le groupe «*cadres*».

Très important	↑	Responsabilité
		Autonomie
		Travail intellectuel
		Diriger
Important à ...		Diplôme de l'enseignement supérieur
		Etre 1 personne de confiance de la direction
Pas important		Etre membre de la direction
		Ancienneté

occuper une position hiérarchique et diriger

Juridiquement, les cadres se situent au 3^e niveau dans l'entreprise (après la direction et les managers). Les résultats de l'enquête révèlent toutefois que plus de la moitié des fonctions de cadre sont attribuées, par les personnes interrogées, au plus haut niveau dans l'entreprise, à un seul niveau près. L'aspect dirigeant est clair et est présenté comme très important par les personnes interrogées : un cadre dirige en moyenne 43 travailleurs. Il y a cependant de grandes différences entre fonctions de cadre. Ainsi, la moitié des cadres dirigent 15 travailleurs ou moins.

statut des cadres

Sur le plan juridique, il y a une délimitation vers le bas, à savoir les employés. Dans l'enquête, c'est le cas pour 90% des fonctions de cadre ! Les personnes interrogées trouvaient même qu'il s'agissait d'un critère très important avant de pouvoir parler de cadres.

exigences minimum en matière de diplôme

La plus grande part des travailleurs qui appartiennent au personnel de cadre exercent une fonction pour laquelle est exigé un diplôme de l'enseignement supérieur ou une expérience professionnelle équivalente. Pour 10% des fonctions, les personnes interrogées ont considéré qu'il n'y a pas d'exigences en matière de diplômes, bien que les personnes interrogées considèrent d'une manière générale qu'un diplôme de l'enseignement supérieur est important à très important.

caractéristiques de l'emploi

L'enquête révèle par ailleurs que le personnel de cadre occupe des emplois comportant peu de charge physique (1,1 sur une échelle de 10 points). En ce qui concerne la pression du travail, les cadres sont surtout confrontés à une plus forte pression (7,4) par comparaison avec les employés et les ouvriers. Les cadres ont en outre un travail varié (8,81). Ils ont aussi un degré d'autonomie plus élevé (7,44) que les employés ou ouvriers.

la rémunération

Il ressort de l'enquête que la rémunération mensuelle brute moyenne est de 4542 euros. Pour la moitié des fonctions, la rémunération est inférieure ou égale à 3719 euros. Le revenu qui est souvent considéré comme la conséquence de la position professionnelle est un bon indicateur. Les rémunérations peuvent cependant varier considérablement selon les secteurs et la taille des entreprises ! Dans les grandes entreprises occupant plus de 500 travailleurs, les hautes fonctions sont mieux payées de 20 à 30% que des fonctions similaires dans les petites entreprises. Beaucoup d'autres facteurs encore jouent un rôle dans le calcul de la rémunération. Ce sont surtout les cadres qui bénéficient **d'avantages extra-légaux** : un plan de pension et une pension de groupe (pour presque 70% des fonctions) ou un véhicule de société avec utilisation personnelle (3/4 des fonctions de cadre ont cet avantage). La participation financière dans l'entreprise n'est par contre pas un critère uniforme de délimitation du groupe «cadres».

La formation de la rémunération est fixée dans presque 90% des fonctions par négociation individuelle entre travailleur et employeur. Un système général d'appréciation et une mesure individuelle de prestations sont utilisés. Pour plus de la moitié des fonctions de cadre, la rémunération n'est pas déterminée par des CCT sectorielles ou d'entreprise.

réglementation de la durée du travail

Les cadres ont en général des horaires flexibles, mais il y a une norme définie en ce qui concerne le nombre d'heures de travail par semaine. La compensation des heures supplémentaires en temps ou rémunération est fortement limitée.

Malgré la tentative de mieux cerner le personnel de cadre sur base de différentes caractéristiques, il reste difficile de donner une définition fine de cette catégorie professionnelle. En effet, lorsque nous regroupons quelques caractéristiques (statut d'employé, peu de charge physique, entre autres), alors nous cernons sans aucun doute tous les cadres, mais tout autant d'autres travailleurs également (scénario maximum). A l'opposé, nous n'avons que des cadres parmi les personnes qui gagnent plus de 4960 euros nets par mois et qui dirigent la moitié du personnel, notamment, sans pour autant que cela s'applique à tous les cadres... (scénario minimum).

Nous avons en tout cas retrouvé ici un certain nombre de grandes lignes qui s'appliquent à la réalité des cadres. De cette manière, nous pouvons mieux nous représenter les cadres et nous pouvons développer une action syndicale adéquate.

QUID, DU CONTRAT DE TRAVAIL ?



4. les cadres et la durée du travail

Sujet tabou, sujet délicat. La durée de travail pose un problème particulier aux cadres. Il est en effet difficile de définir strictement les termes de cette problématique parce qu'en l'espèce c'est l'aspect qualitatif du travail qui l'emporte souvent sur la notion quantitative de "temps de travail". Un travail de "cadres" comporte par ailleurs souvent des compensations difficiles à quantifier et à évaluer.

Il n'en reste pas moins qu'il faut juridiquement préciser au mieux les choses et concrètement éviter les abus. On considère trop souvent qu'en matière de durée du travail, le cadre est taillable et corvéable à merci. Il serait, à en croire certains, à la disposition de l'entreprise 24 heures sur 24.

la situation actuelle

La durée du travail est régie par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Elle est impérative. **L'article 19** précise : *"la durée du travail ne peut excéder huit heures par jour ni quarante heures par semaine. On entend par durée du travail le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur"*. Remarquons que conventionnellement la durée hebdomadaire a été réduite dans nombre de secteurs et d'entreprises et qu'à partir du 1.1.2003 la limite générale de 40 heures est ramenée à 38 heures.

Les cadres sont soumis à cette disposition. **L'article 3** par. 3 de la même loi stipule toutefois qu'en matière de durée de travail, la loi ne s'applique pas aux travailleurs désignés par le Roi comme *"investis d'un poste de direction ou de confiance"*. Ainsi, l'AR du 10 février 1965 dresse la liste des personnes répondant à cette définition. Sont par exemple visés les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, les personnes exerçant une autorité et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise ou encore les personnes pouvant, sous leur responsabilité engager l'entreprise vis-à-vis des tiers. Suit encore une longue énumération de personnes parmi lesquelles les chefs d'écuries ...

Il est clair que certaines fonctions de cadre sont expressément visées par l'AR du 10 février 1965. La liste est cependant limitative et toute généralisation est incorrecte. De plus, il faut souligner que cet arrêté royal doit être interprété de manière restrictive. Cette volonté de limiter autant que possible le nombre de travailleurs exclus de la protection légale a été clairement exprimée lors des travaux parlementaires, et se retrouve aussi dans l'application quotidienne que fait l'inspection des lois sociales de cette réglementation

C'est donc abusivement que l'on confond souvent la notion de cadre avec celle de personne "*investie d'un poste de direction ou de confiance*". Confusion dont certains profitent pour refuser l'application des dispositions concernant la durée du travail au personnel de cadre.

De plus, un élément nouveau est intervenu : la directive 93/104/CE relative à l'aménagement du temps de travail. Cette directive prévoit une possibilité d'exclusion de l'application des dispositions relatives à la durée du travail pour les personnes qui disposent d'un "*pouvoir de décision autonome*".

Dans ce cadre, des discussions ont eu lieu au niveau du Conseil national du Travail pour tenter de moderniser cet arrêté royal, mais sans cependant, jusqu'à ce jour, parvenir à un résultat.

la CGSLB estime dès lors

1. que les cadres sont souvent abusivement et à tort écartés des dispositions protectrices de la loi du 16 mars 1971;
2. que l'AR du 10 février 1965 doit être interprété restrictivement et qu'il doit être adapté au prescrit de la directive européenne 93/104/CE. La situation du personnel de cadre y serait expressément visée dans le sens du 3 ci-dessous;
3. que compte tenu de la grande diversité de situations, des systèmes de compensation devraient être recherchés et appliqués éventuellement sur des périodes assez longues (un semestre ou même une année).

Les modalités devraient faire l'objet d'une convention collective de travail de même que pourraient être précisées par la même voie les fonctions de cadres visées.

5. le travail de nuit

La CGSLB a toujours considéré que le travail de nuit était une forme d'occupation particulièrement éprouvante, devant être limitée strictement.

Le Syndicat libéral estime cependant que les nombreux inconvénients qui sont liés directement ou indirectement aux prestations fournies en dehors des heures habituelles de travail, touchent de la même manière les hommes et les femmes.

En matière de travail de nuit, les travailleurs masculins et féminins n'étaient cependant pas égaux face à la loi du 16 mars 1971. Les dispositions dérogatoires au principe d'interdiction du travail de nuit n'étaient pas les mêmes pour les hommes que pour les femmes, ce qui était contraire au principe d'égalité de traitement. La loi du 17 février 1997, modifiant la loi du 16 mars 1971 a changé cet état de choses.

La situation actuelle place les travailleurs des deux sexes sur un pied d'égalité.

Il faut reconnaître que de plus en plus de femmes ressentent parfois l'interdiction du travail de nuit comme une entrave dans la recherche d'un emploi, dans le développement de leur carrière professionnelle, ou dans la possibilité d'obtenir des revenus plus élevés. Sous cet angle, la CGSLB considère dès lors que l'adaptation de la législation est logique, ce qui n'enlève rien aux très nettes réserves exprimées par la CGSLB à l'égard du travail de nuit.

Quelles sont les conséquences spécifiques du nouveau régime légal pour les cadres masculins ou féminins ? Il n'existe pas de réponse simple à cette question. Pas plus que la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la loi du 16 mars 1971 n'utilise le mot "*cadre*".

En réalité, les dispositions qui ont modifié la loi du 16 mars 1971 n'ont en pratique rien changé en ce qui concerne la situation des femmes investies de ce que l'arrêté royal du 10 février 1965 qualifie de "poste de direction ou de confiance" (voir à ce sujet le chapitre précédent, relatif à la durée du travail).

Tout comme en matière de limites journalières ou hebdomadaires, les personnes qui répondent à cette définition, ne sont pas concernées par les restrictions fixées

par le législateur en matière de travail de nuit. Il n'y avait pas ici de différence de traitement entre hommes et femmes.

Une nouvelle fois, il y a cependant lieu de rappeler deux éléments importants :

- La liste des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance telle que fixée par l'arrêté royal du 10 février 1965 correspond sans aucun doute pour certaines fonctions, à des emplois de cadres, mais pas obligatoirement; elle doit de plus être interprétée de manière restrictive.
- Comme déjà signalé, la directive européenne 93/104/CE relative à l'aménagement du temps de travail se réfère à la notion de personnes disposant d'un "pouvoir de décision autonome".

Il n'est sans doute pas inutile de tracer les toutes grandes lignes du nouveau régime de travail de nuit tel qu'il se présente depuis le 8 avril 1998 et tel qu'il s'applique à l'ensemble des travailleurs, cadres ou non (sans préjudice toutefois de ce qui figure ci-dessus).

Rappelons tout d'abord que le travail de nuit est défini comme le travail presté entre 20 et 6 heures.

Le principe général est l'interdiction, tant pour les hommes que pour les femmes. Il y a cependant une série d'exceptions, en dehors de ce qui a déjà été dit plus haut au sujet du personnel investi d'un poste de direction ou de confiance.

Si au 8 avril 1998, il était déjà travaillé de nuit dans l'entreprise en question moyennant un régime prévu au règlement de travail, les femmes ont dorénavant accès à ces mêmes prestations nocturnes, comme leurs collègues masculins.

A noter cependant que les hommes et les femmes qui ne travaillaient pas dans un tel régime, bénéficient d'une sorte de "période d'essai" de 3 mois, qui permet de demander le retour à un travail durant la journée. Une forme de protection est prévue pour les travailleurs en question.

Voyons à présent la situation des entreprises qui, au 8 avril 1998, n'avaient pas de régimes de travail de nuit. Ici, la loi prévoit différentes catégories d'exceptions qui valent chaque fois, tant pour les hommes que pour les femmes.

Il y a tout d'abord des dérogations prévues pour certaines entreprises et certaines

activités, **en raison même de la nature des travaux**. Une série de cas est prévue. Citons à titre exemplatif les hôtels, les entreprises de journaux, les maisons d'éducation et d'hébergement, les travaux de surveillance, les travaux d'inventaire et de bilans, etc.

A noter que l'exception à l'interdiction du travail de nuit est dans ce cas limitée aux fonctions exercées normalement la nuit. Pas question d'imposer des prestations nocturnes aux membres du service comptabilité d'un hôtel par exemple !

Un deuxième groupe d'exceptions au principe général d'interdiction du travail de nuit est constitué par certaines branches d'activité, entreprises ou professions, pour lesquels une autorisation existe en vertu d'un arrêté royal, devant être pris avant le 8 octobre 1998. De tels arrêtés royaux existent en ce qui concerne les commissions paritaires n° 120 (textile et bonneterie), n° 124 (construction) et n° 226 (commerce international et transport).

Pour le reste, un régime de travail comportant des prestations de nuit ne peut être introduit que dans les cas suivants :

- pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;
- pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;
- dans les entreprises où les matières mises en oeuvre sont susceptibles d'altération rapide.

Cette introduction est précédée d'une procédure de consultation.

S'il existe une délégation syndicale, une convention collective du travail doit obligatoirement être conclue avec l'ensemble des organisations représentées dans l'entreprise.

A défaut de délégation syndicale, une procédure particulière de modification du règlement de travail organise cette introduction.

Nous n'entrerons pas ici dans le détail des dispositions légales qui demeurent fort complexes comme d'ailleurs, tout ce qui d'une manière générale, touche à l'organisation et à la durée du travail.

Nous nous bornerons à rappeler que l'accès au travail de nuit doit reposer sur le volontariat et qu'il existe certaines situations qui permettent au travailleur de réclamer le retour à un travail de jour.

Ci-dessus, nous avons déjà parlé de la période d'essai spécifique prévue dans un cas bien précis, avec un retour à un travail autre que de nuit.

Il existe d'autres possibilités pour un tel retour :

- des demandes en rapport avec la grossesse;
- des demandes motivées par des raisons médicales en ce qui concerne des travailleurs âgés de 50 ans au moins, ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs régimes de travail de nuit;
- sans devoir justifier de raisons particulières, en ce qui concerne les travailleurs âgés d'au moins 55 ans, ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs régimes de travail de nuit.

Pour des précisions éventuelles, veuillez consulter la CGSLB.

6. les cadres et les élections sociales

Principe

La concertation dans l'entreprise a été institutionnalisée.

La loi du 20 septembre 1948 impose la mise en place de conseils d'entreprise dans les entreprises qui occupent au moins 100 travailleurs. Une représentation spécifique des cadres est prévue. Nous en parlerons ci-après.

En vertu de la loi du 4 août 1996, il y a lieu de mettre en place des comités pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs. La loi ne prévoit pas dans ces organes, de représentation séparée des cadres.

Des élections sociales pour ces deux organes ont normalement lieu tous les quatre ans. Les prochaines élections doivent se dérouler du 6 au 19 mai 2004.

Depuis la loi du 22 janvier 1985, pour la première fois et uniquement au conseil d'entreprise, les cadres ont, comme tels, la possibilité d'élire leurs pairs disposant de mandats particuliers. Il s'agit incontestablement d'une reconnaissance explicite d'une catégorie de travailleurs trop longtemps négligée sur l'échiquier de la concertation sociale dans l'entreprise. Cette nouveauté a fait l'objet de mesures spécifiques dans la législation.

La catégorie «cadre» : définition

Dans l'entreprise occupant en moyenne 100 travailleurs et pour autant qu'elle occupe au moins quinze cadres, il s'agit tout d'abord de définir les personnes appartenant à la catégorie des cadres, les distinguant ainsi des autres, à savoir des employés, des ouvriers, du personnel de direction et des jeunes travailleurs.

L'article 14 §1 3° de la loi du 20 septembre 1948 précise que sont cadres en l'espèce *"les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1er, 2°, exercent dans l'entreprise une fonction*

supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

Cette définition a fait couler beaucoup d'encre dans les travaux de doctrine et dans la jurisprudence étant donné notamment son caractère relativement vague.

Est-ce possible de donner une définition pointue, claire, univoque, discriminante ?

La situation, dans la réalité de la vie de l'entreprise, est trop complexe et trop diversifiée, ainsi que cela ressort notamment de l'étude relative à la mise en place d'un observatoire des cadres, examinée au chapitre 3 ci-dessus.

Les Tribunaux du Travail ont toutefois affiné quelque peu la définition. Ainsi, le Tribunal du Travail de Bruxelles a jugé que la fonction de cadre ne dépendait ni du titre donné, ni de l'appartenance à une catégorie de personnel ni du diplôme acquis.

Le critère réside dans les fonctions supérieures exercées. Il s'agit d'un critère qualitatif. Les fonctions peuvent être dites supérieures soit :

- que le travailleur employé dans et par l'exercice d'une tâche supérieure exerce d'une façon autonome un pouvoir d'autorité sur une partie du personnel;
- que le travailleur employé fournit des prestations qui par leur nature et leurs exigences impliquent une autonomie certaine se traduisant par l'"initiative" (T.T. Bxl., 24 décembre 1987 R.G. n° 8845/86).

Appelé à se prononcer quatre ans plus tard sur le problème, le même Tribunal du Travail de Bruxelles a précisé quelque peu ce qu'il faut entendre par **cadre** au sens des élections sociales (T.T. Bxl. 7ème chambre 6 mars 1991 R.G. 81/000/91).

"La fonction de cadre doit chaque fois faire l'objet d'un double examen, celui de la "fonction supérieure" exercée et celui de la nature de l'entreprise. C'est au regard de ce double critère que la fonction de cadre pourra être déterminée. Ainsi le titulaire d'un diplôme universitaire pourra être cadre dans telle entreprise parce que, grâce à son diplôme, il exerce une fonction supérieure, alors qu'il pourrait ne pas l'être dans une autre entreprise où il exerce le même type de fonction, mais où, en raison de la multiplicité des travailleurs occupés en tant qu'universitaires, il ne pourrait plus prétendre exercer une fonction supérieure puisque la fonction qui aurait été supérieure dans la première entreprise y est devenue le commun dénominateur dans la seconde".

Les indices permettant de déterminer si la fonction peut être considérée comme supérieure sont ceux de l'**autorité exercée** par le cadre sur d'autres travailleurs (cette autorité doit être significative) ou ceux de l'**exercice de fonctions supérieures** en raison de la tâche confiée et des responsabilités supérieures qui en découlent indépendamment de l'autorité.

Citons encore que "la notion de cadre ne peut dépendre du seul accord de l'employeur et des travailleurs concernés, pas plus que du sentiment dans le chef d'un travailleur, d'appartenir ou non au personnel de cadre (T.T.Bxl., 12/1986, R.G. 88452/86).

La jurisprudence à l'occasion des élections sociales de 1995 ainsi que de 2000 a confirmé ces différents éléments.

Relevons peut-être simplement des décisions qui rappellent que le niveau de la rémunération ou des avantages alloués ne sont pas des critères repris par la loi. Ces éléments ne peuvent donc être retenus qu'à titre complémentaire, pour confirmer l'analyse des fonctions (T.T. Bxl 22.2.1995, R.G. 78.381/95). Le critère du niveau salarial est insuffisant comme critère de détermination de la fonction de cadre (T.T. Bxl 8.2.2000 R.G.12.477.00)

Relevons aussi que les classifications professionnelles élaborées en commission paritaire ne sont pas déterminantes pour les élections sociales (T.T. Bxl, 4.2.2000 R.G. n°12.512/00)

Ces quelques références de jurisprudence illustrent bien toute la difficulté de l'application de la "**définition**" légale même si l'on doit cependant constater qu'il y a de moins en moins de litiges d'élection en élection. Il convient de distinguer en l'espèce l'employé (même supérieur) du cadre. Il faut dès lors être plutôt sévère et discriminant sur les critères. C'est, semble-t-il, la tendance de la jurisprudence citée ci-dessus. A l'encontre, comme organisation de cadres, nous devrions peut-être plaider pour une définition très large de la fonction de cadres ...

Soulignons enfin l'importance psychologique que revêt cette définition dans les entreprises où il y a un conseil d'entreprise et où le fait d'avoir été (suite à un litige) déclaré cadre ou non peut être vécu difficilement par les personnes concernées puisqu'elles auront le sentiment d'avoir éventuellement été évincées de leur statut de cadre. Il ne faut pas perdre de vue que cette définition légale du cadre concer-

ne **uniquement** la réglementation des élections sociales pour le conseil d'entreprise qui n'ont d'ailleurs lieu que dans les entreprises de plus de 100 travailleurs.

Cette définition du cadre en appelle directement une autre, celle du personnel de direction définie par l'arrêté royal du 15 mai 2003 (organisant les élections sociales), en son article 1^{er} 4° : *"les 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 directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière"*. Cette définition doit être comprise dans un sens restrictif, c.-à-d. qu'il doit s'agir des quelques personnes qui dirigent véritablement l'entreprise.

la représentation des cadres au conseil d'entreprise

La délégation du personnel au conseil d'entreprise est augmentée, en cas de représentation séparée des cadres, d'une unité si l'entreprise occupe moins de 100 cadres et de deux unités si elle en occupe 100 ou plus.

Pour le calcul destiné à déterminer le nombre de mandats "cadres", les membres du personnel de direction sont ajoutés aux cadres. Ils ne seront cependant ni électeurs, ni éligibles.

Cela étant réalisé, pour la répartition des mandats attribués entre les diverses catégories, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total de mandats de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs de l'entreprise (art. 21 & 23 de l'AR du 15 mai 2003).

Prenons un exemple concret :

l'entreprise compte :	1.800	travailleurs
	60	jeunes
	1.040	ouvriers
	590	employés
	92	cadres
	18	personnel de direction

nombre de mandats : $10 + 2 = 12$
jeunes travailleurs (art. 22) : - 1
reste : 11

répartis comme suit :

- ouvriers	$\frac{1.040 \text{ (ouvriers)} \times 11}{1.740 \text{ (total trav. - jeunes)}}$	= 6,57 donc 6 mandats
- employés	$\frac{590 \text{ (employés)} \times 11}{1.740 \text{ (total trav. - jeunes)}}$	= 3,77 donc 4 mandats
- cadres	$\frac{110 \text{ (cadres + pers. de direct.)} \times 11}{1.740 \text{ (total trav. - jeunes)}}$	= 0,69 donc 1 mandat

Les membres faisant partie du personnel de direction seront ceux qui pourront siéger au conseil d'entreprise au nom de l'employeur.

Qui est habilité à présenter des candidats sur des listes électorales distinctes si l'entreprise occupe au moins quinze cadres ?

La loi réserve le droit de présenter des candidats pour les élections sociales aux organisations syndicales répondant aux critères qu'elle fixe, à savoir, les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national, représentées au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Economie et qui comptent au moins 50.000 membres. Les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées aux premières disposent aussi de ce droit.

L'arrêté royal cité supra y ajoute les organisations représentatives de cadres, qui répondent aux critères suivants :

- être reconnues par le Ministre de l'Emploi et du Travail qui préalablement prend l'avis du Conseil national du Travail;
- remplir les conditions de l'article 14 de la loi du 20.9.1948 à savoir, être une organisation interprofessionnelle de cadres, constituée sur le plan national et compter au moins dix mille membres.

Une seule organisation a obtenu cette reconnaissance. Ce qui paraît par contre plus contestable c'est la troisième possibilité de présentation de candidats cadres prévue par le législateur à l'article 20ter de la loi du 20.9.48 : s'il existe un collège électoral propre aux cadres, des listes de candidats peuvent être présentées par au moins 10% du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre des signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à 100".

C'est ce que l'on a appelé les listes "*individuelles*" ou listes "*maison*".

Nous estimons que cette possibilité n'aurait jamais dû voir le jour dans la mesure où elle bat en brèche une nécessaire solidarité et fragilise la défense d'intérêts du groupe socio-économique distinct que constituent les cadres.

Les manœuvres visant à opposer les cadres aux autres mandataires et donc à diviser le banc des travailleurs, sont fréquentes.

En outre, le manque d'encadrement, de moyens, d'appui logistique de ces listes, porte préjudice aux intérêts des cadres. Il est extrêmement révélateur de constater que successivement aux élections sociales de 1991, de 1995 et de 2000, les listes individuelles et la CNC ont enregistré un recul très net.

la procédure

La procédure se décompose en plusieurs phases et se déroule selon un calendrier très précis :

1. **INFORMATION** (au plus tard à X-60)
L'employeur informe par écrit le conseil ou à défaut, la délégation syndicale, des fonctions de cadres et à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions.
2. **CONSULTATION** (entre X-60 et X-35)
L'employeur consulte le conseil ou à défaut, la délégation syndicale, sur les fonctions de cadres, ainsi que sur la liste.
3. **DÉCISION** (X-35)
L'employeur communique par écrit aux organes cités supra et à défaut, aux travailleurs sa décision quant aux fonctions de cadres et la liste indicative de ceux-ci.

4. **RECOURS** (X-28)

Un recours peut être exercé auprès du Tribunal du Travail contre la décision de l'employeur ou contre l'absence de décision de celui-ci.

5. **AFFICHAGE** (X)

L'employeur affiche la liste des cadres ou indique les endroits où elle peut être consultée.

6. **RÉCLAMATION** (X+7)

Auprès du Conseil ou de l'employeur.

7. **DÉCISION**

Sur les réclamations et affichage.

8. **RECOURS**

Auprès du Tribunal du Travail.

Pour terminer ce bref aperçu, nous reprenons ci-dessous les principales missions du Conseil d'entreprise (section IV de la loi du 20 septembre 1948 art. 15).

missions consultatives

- 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;
- examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage;
- examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre l'employeur et son personnel.

missions actives

- 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 par l'entreprise pour le bien-être du per-

sonnel, 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 lieu, un roulement du personnel;
- fixer éventuellement le jour de remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche (art. 8 de la loi du 4 janvier 1974);
- remplir éventuellement les fonctions attribuées aux comités pour la prévention et la protection au travail;
- décider du mode de paiement de la rémunération (art. 5 §3 de la loi du 12 avril 1965).

missions de contrôle

- veiller à la stricte application de la législation;
- veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle par exemple;
- recevoir de l'employeur des informations détaillées relatives à l'emploi dans l'entreprise (CCT n° 9 du 9 mars 1972);
- recevoir communication du bilan social (AR du 4 août 1996);
- de recevoir tous les 3 ans, l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail, et de donner un avis sur cela.

missions d'informations

- recevoir de l'employeur, au point de vue économique et financier, au moins chaque trimestre, des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise (AR du 27 novembre 1973);
- recevoir périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise;
- assurer l'information du personnel de l'entreprise, sur la base des renseignements communiqués.

7. les cadres et la loi sur les contrats de travail

avertissement

Quoique la toute grande majorité des cadres aient un contrat qui est régi par cette loi, celle-ci les ignore. En effet, on ne trouve nulle trace du mot cadre dans l'ensemble de ces dispositions légales importantes. Les cadres ont donc un **contrat de travail d'employé**.

phase pré-contractuelle

Dès avant la conclusion d'un tel contrat des dispositions le concernent : la convention collective de travail n° 38 (du 6.12.1983 du CNT) prévoit que les frais de recrutement et de sélection sont à charge de l'employeur. Des règles strictes de bonne conduite et de confidentialité sont également déterminées. Le travailleur dont la candidature est refusée doit recevoir une réponse. Une qualification supérieure à celle exigée pour l'emploi postulé ne peut être une raison valable de refuser la candidature. Le placement d'annonces publicitaires d'offres d'emploi fictifs ne sont pas autorisées ...

Notons encore que les offres d'emploi ne peuvent fixer de limite d'âge pour les candidats et que les postes de travail doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes

lien de subordination

L'ARTICLE 3 de la loi définit comme suit la spécificité de ce contrat : c'est celui par lequel un travailleur - l'employé - s'engage **contre rémunération** à fournir un travail **principalement** d'ordre **intellectuel** sous **l'autorité d'un employeur**. Il s'agit d'un contrat synallagmatique, c'est-à-dire qui comporte des obligations dans

le chef des deux parties.

La caractéristique principale est sans doute ce lien de subordination : c'est ce qui différencie le contrat de travail d'autres types de contrats. C'est pourquoi il est important d'identifier **dès le départ** la nature du lien entre parties contractantes : entendent-elles œuvrer dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un autre ? Le cas échéant, sait-on bien à quoi le travailleur s'engage ? Le recours à des indépendants encore appelés «faux-indépendants» ouvre la voie à des litiges fréquents devant les tribunaux. Cette problématique a d'ailleurs pris beaucoup d'ampleur ces dernières années, et il a plusieurs fois été question de légiférer sur cette matière. Mais nous nous situons donc ici dans l'hypothèse du contrat de travail.

Un écrit n'est pas obligatoire. Pour faciliter la preuve, un tel écrit n'en est pas moins de loin préférable.

A noter que la validité de certaines clauses (par exemple, la clause d'essai) est subordonnée à l'existence d'un écrit.

Passons en revue quelques dispositions importantes de cette loi en suivant l'ordre des articles.

dispositions contraires à la loi

L'ARTICLE 6 prévoit que toute stipulation contraire aux dispositions de la loi est nulle dans la mesure où elle restreint les droits ou aggrave les obligations du travailleur. Cela permet de dire que le droit du travail est un droit protecteur du travailleur.

durée du contrat

L'ARTICLE 7 prévoit que le contrat est conclu soit pour une durée **déterminée** ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée **indéterminée**. Il ne peut jamais être conclu à vie.

Dans le premier cas, le contrat doit obligatoirement être conclu par écrit (article 9). Il en est de même lorsqu'un contrat est conclu pour un travail à temps partiel (article 11 bis).

contrat de remplacement

Le contrat d'un travailleur qui en remplace un autre dont le contrat **est suspendu** pour un motif autre que le manque de travail pour cause économique, d'intempéries, de grève ou de lock-out peut déroger à certaines règles de la présente loi en ce qui concerne la durée et le délai de préavis. Des règles particulières régissent ce type de contrat (article 11ter).

prescription

L'ARTICLE 15 stipule que les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

L'application cumulative des deux délais s'impose. L'action naissant du contrat est en toute hypothèse prescrite dès lors que le délai d'un an est expiré; le délai de cinq ans lui est donc subordonné. Remarquons aussi que le point de départ du délai se situe le jour de la cessation du contrat c.-à-d. le dernier jour de prestations effectives. Rappelons enfin que la prescription peut être interrompue suivant différents modes prévus dans le Code Civil, par exemple la citation en justice.

obligations des parties

L'ARTICLE 16 prévoit que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat. Il s'agit de notions importantes quoique parfois difficilement définissables vu leur caractère subjectif et les usages du lieu.

Le travailleur a obligation **d'exécuter** son travail conformément aux ordres et instructions données; il doit s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci de divulguer les secrets d'affaires ou de fabrication de même que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel. Il doit s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale.

responsabilité du travailleur

Selon **L'ARTICLE 18** le travailleur ne répond que de sa faute lourde ou de son dol (manœuvres frauduleuses) en cas de dommages causés à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat. La faute légère peut cependant aussi entraîner sa responsabilité si elle devient habituelle plutôt qu'accidentelle.

obligations de l'employeur

L'employeur doit faire travailler le travailleur dans **les conditions convenues** en mettant à sa disposition **l'aide et les instruments** nécessaires à l'accomplissement du travail.

Il doit veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables ...

Il doit payer la rémunération.

preuve par témoins

L'ARTICLE 12 admet la preuve par témoins quelle que soit la valeur du litige pour autant qu'il n'y ait pas d'écrit (alors que le Code Civil n'admet pas la preuve testimoniale au-delà d'un certain montant ...).

clause d'arbitrage

L'ARTICLE 13 stipule que les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

Mais **L'ARTICLE 69** y déroge et reconnaît comme valable la clause d'arbitrage à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse €52.836 au 1.1.2004 (montant adapté annuellement à l'indice général des salaires conventionnels pour employés selon l'article 131) et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

modification des conditions de travail

L'ARTICLE 25 précise que toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. Les conditions importantes d'occupation ne peuvent être changées sans accord entre les parties. Il est donc interdit à l'employeur de se réserver le droit de modifier le contrat.

clause de non-concurrence

LES ARTICLES 65 et 86 traitent de la clause de non-concurrence.

Elle doit être constatée par écrit et elle interdit au travailleur, lors de son départ, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent.

Elle est réputée inexistante lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas € 26.418 (1.1.2004). Entre ce montant et € 52.836 la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail ou à défaut par convention d'entreprise. En cas de désaccord, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis d'une commission de bons offices instituée par la CCT n° 1 du 12.2.1970 et 1bis du 21.12.1978.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse € 52.836 la clause est valable sauf pour les catégories ou fonctions exclues.

Cette clause est subordonnée en outre aux conditions suivantes :

- elle doit se rapporter à des activités similaires;
- elle doit être géographiquement limitée aux lieux où le travailleur peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;
- elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;
- elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence. La clause ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai soit après cette

période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave. En cas de violation de la clause de non-concurrence par le travailleur, il sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée et devra en outre lui payer une somme équivalente.

ATTENTION ! La loi prévoit une possibilité de déroger à cette clause de non-concurrence (appelée clause dérogatoire) : dans les formes et conditions fixées par la CCT n° 1bis du 21 décembre 1978 et moyennant paiement d'une indemnité, on peut déroger à la limitation au territoire national, à la durée de 12 mois après la cessation du contrat et au fait que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave pour les entreprises qui :

- ont un champ d'activité international ou des intérêts économiques techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- disposent d'un service de recherche propre.

La clause dérogatoire s'applique alors aux cadres occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

L'employeur peut renoncer à l'application effective de cette clause.

la clause d'essai

L'ARTICLE 67 concerne la clause d'essai qui doit être stipulée par écrit sous peine de nullité. Elle ne peut être inférieure à un mois, ni être supérieure à 6 ou 12 mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse €31.669 au 1/1/2004). En l'absence de précision elle est d'un mois.

fin de contrat

LES ARTICLES 32 à 42 règlent la matière de la fin du contrat.

Il convient de distinguer la rupture (le congé) proprement dite du contrat,

c.-à-d. la manifestation de la volonté, des modalités de cette rupture. Celles-ci peuvent prendre différentes formes.

L'ARTICLE 37 prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un préavis. Des règles strictes de forme doivent être respectées et des modalités propres au contrat de travail d'employé sont prévues. Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié. En-deça d'une rémunération annuelle de € 24.418 (au 1.1.2004), le délai à observer par l'employeur est d'au moins trois mois si l'ancienneté est de moins de 5 ans. Ce délai est augmenté de trois mois par tranche de 5 ans, entamée chez le même employeur. Au-delà de € 26.418, le délai est fixé soit par convention soit par le juge (les cours et tribunaux du travail). Si c'est le travailleur qui donne congé, le délai de trois mois par tranche de cinq ans d'ancienneté, est réduit de moitié sans qu'il puisse excéder trois mois pour une rémunération inférieure à € 26.418. Ce délai de préavis ne peut être supérieur à 4 mois et demi si la rémunération dépasse € 26.418 sans excéder € 52.836 ni être supérieur à six mois si la rémunération dépasse € 52.836.

Lorsqu'il s'agit de travailleurs qui exercent des fonctions importantes une autre modalité de rupture est très souvent utilisée, à savoir celle moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire. L'employeur ayant manifesté sa volonté de rompre, cette solution clarifie souvent la situation en permettant de mettre immédiatement fin aux relations contractuelles. Tant du point de vue du travailleur que de l'employeur, pour des raisons psychologiques et pratiques il s'agit souvent d'une bonne solution. La partie qui résilie le contrat est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la totalité de la durée du préavis, soit à la durée du délai de préavis restant à courir.

L'employeur peut payer cette indemnité de congé par mensualités en cas de licenciement effectué par une entreprise en difficulté ou qui connaît des circonstances économiques exceptionnellement défavorables (article 39bis).

La nature de cette indemnité est particulière : elle compense *"forfaitairement" la rémunération qui aurait dû être payée en contrepartie du travail fourni pendant le délai de préavis auquel elle correspond. Cette indemnité peut être cumulée avec la rémunération que gagne le travailleur dans un nouvel emploi.*

Cette indemnité comprend la rémunération en cours c.-à-d. celle qui est due au moment de la fin effective du contrat. Cette indemnité comprend aussi les "avantages acquis en vertu du contrat".

Il est admis que ceux-ci doivent faire l'objet d'une évaluation conventionnelle même si elle ne correspond pas à la réalité; le fait que l'avantage a été sous-évalué ou pas déclaré fiscalement est sans incidence sur sa valeur réelle; c'est la valeur elle-même de l'avantage qui doit être prise en considération et non sa reconstitution en montant brut.

Ces avantages comprennent au vu de la jurisprudence, par exemple :

- la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule pour la partie privée de son utilisation. C'est la valeur de jouissance et non le coût déboursé par l'employeur qui doit être prise en compte;
- indemnités et primes diverses (chèques-repas et avantages complémentaires de sécurité sociale);
- les allocations patronales d'assurance-groupe pour autant qu'elles soient - sinon payées individuellement - en tout cas, individualisables. Par contre, la dotation globale payée par l'employeur dans le cadre d'un système de répartition ne serait pas, en raison de l'impossibilité de l'individualiser, un avantage à prendre en considération ...

Le remboursement de frais professionnels, ainsi que les divers montants payés aux travailleurs étrangers pendant leur séjour en Belgique et destinés à compenser les différences de coût de la vie entre le pays d'origine et la Belgique, les frais d'installation, les frais de voyage, les frais d'étude des enfants, etc. ne seraient pas des avantages acquis en vertu du contrat ...

préavis réduit

L'ARTICLE 83 stipule que si le congé est donné en vue de mettre fin à un contrat à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension (65 ans pour les hommes et 63 ans en 2004 et 2005 pour les femmes, l'âge normal étant porté progressivement à 65 ans pour celles-ci) ou **après cet âge**, le délai de préavis, par dérogation, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par le travailleur. Ces délais sont réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Le droit de s'absenter une ou deux fois par semaine à concurrence de maximum une journée de travail est maintenu.

préavis conventionnel

Pour les employés engagés après le 1er avril 1994 et dont la rémunération annuelle dépasse € 52.836, le délai de préavis à observer par l'employeur peut être fixé par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service.

contre-préavis

Selon **L'ARTICLE 84** l'employé licencié avec préavis peut résilier le contrat moyennant la remise d'un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi. La motivation de cet article est de permettre à un employé licencié de quitter plus rapidement son employeur pour entrer chez un nouvel employeur. Ce contre-préavis est d'un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas € 26.418 et de deux mois si elle dépasse ce montant sans excéder € 52.836. Au-delà de ce montant, il est fixé à MAXIMUM quatre mois. (art.85)

absence pour recherche d'un nouvel emploi

Cette possibilité d'absence (article 85) d'une ou deux fois par semaine avec maximum une journée de travail par semaine est prévue pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas € 26.418. Au-delà de ce montant l'employé garde le même droit mais uniquement pendant les six derniers mois de son préavis; durant la période antérieure il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

adaptation des montants

L'ARTICLE 131 prévoit l'adaptation annuelle (au 1er janvier) des montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104 à l'évolution de l'indice des salaires conventionnels pour employés défini par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les montants sont publiés au Moniteur Belge.

CONCLUSION

Nous vous renvoyons bien entendu au texte intégral de cette loi fondamentale que nous tenons à votre disposition. Elle ne contient pas, rappelons-le, de dispositions **véritablement** propres aux cadres.

Remarque les divers montants cités ci-dessus sont ceux applicables au 1er janvier 2004. Ils sont adaptés annuellement conformément au prescrit de l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978.

C'est pourquoi le syndicat libéral souhaite voir insérer dans cette loi un titre distinct ou, en tout cas, des dispositions particulières relatives aux cadres. La CGSLB avait déjà fait des propositions dans ce sens en 1982 dans un avis n° 738 rendu par le CNT (Conseil National du Travail). Le statut individuel du cadre mérite d'être précisé. La fonction qui est la sienne mérite d'être décrite avec minutie dans le contrat individuel : définition, place dans la hiérarchie, délimitation des responsabilités. De même devraient figurer dans ce contrat de cadre les divers éléments de la rémunération, les indemnités et avantages octroyés. Des clauses relatives au plan de carrière, à la formation, au droit éventuel à l'outplacement, etc. devraient également figurer au contrat. Le syndicat libéral estime par ailleurs que tous les différends naissant du contrat relèvent de la compétence exclusive des juridictions du Travail et demande donc la suppression de l'article 69 de la loi du 3.7.1978 (clause d'arbitrage).

autres sources de droit

Les relations entre parties peuvent être déterminées par diverses sources de droit et pas seulement par la loi du 3.7.1978. Dans certains cas, des contradictions peuvent apparaître et il est important d'établir une hiérarchie.

En ordre décroissant d'importance, voici l'échelle telle qu'elle est déterminée par la loi du 5.12.1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail.

1. La loi dans ses dispositions impératives
2. Les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
 - a) les conventions collectives conclues au sein du Conseil national du Travail
 - b) les conventions collectives conclues au sein d'une commission paritaire
 - c) les conventions collectives conclues au sein d'une sous-commission paritaire
3. Les conventions collectives de travail non rendues obligatoires lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :
 - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du Travail
 - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire
 - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire
 - d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire
4. la convention individuelle écrite
5. La convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue
6. Le règlement de travail
7. La loi dans ses dispositions supplétives
8. La convention individuelle verbale
9. L'usage

Remarquons la place de la convention individuelle écrite (contrat).



8. les cadres et l'outplacement

Le recours à l'outplacement a d'abord été assez confidentiel dans notre pays et si au départ, il n'a en général été utilisé que pour des cadres de haut niveau, la situation a fort évolué.

Pour diverses raisons, qui ne sont pas forcément toutes inspirées par un esprit social, de plus en plus d'entreprises souhaitent faire bénéficier les membres du personnel qu'elles souhaitent licencier, d'un service particulier devant faciliter leur reclassement.

L'outplacement s'est développé au départ sans encadrement juridique en droit individuel ou collectif du travail.

Les partenaires sociaux représentés au sein du conseil National du Travail ont conclu le 10 février 1992 une convention collective du travail n° 51 remédiant à cette situation.

Par la suite, la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a reconnu au travailleur âgé de plus de 45 ans victime d'un licenciement, un droit à l'outplacement à charge de son employeur, et ce peu importe la catégorie professionnelle à laquelle il appartient. Ce droit a été mis en oeuvre par la convention collective de travail n°82, conclue elle aussi au sein du Conseil national du Travail. Ce texte ne déroge en rien aux principes devant guider l'outplacement tels qu'ils sont définis par la convention n°51, mais a pour contenu l'organisation concrète de ce droit à l'outplacement pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans.

1. la CCT n° 51 : principe de l'outplacement

Neutralité par rapport aux règles de licenciement :

Le bureau d'outplacement reste un tiers par rapport aux signataires du contrat de travail. Il n'a pas à s'immiscer dans les questions relatives à l'occupation et aux conditions dans lesquelles le contrat prend fin.

La convention collective de travail pose comme principe la neutralité par rapport aux règles de licenciement. Cela signifie concrètement que le fait d'accepter ou de refuser une mission d'outplacement ne doit pas avoir d'incidence sur les modalités de départ des travailleurs concernés.

Définition de l'outplacement :

L'outplacement est défini comme une "ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe".

Il peut s'agir par exemple d'un encadrement psychologique, de l'établissement d'un bilan personnel, d'une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois, d'une assistance en vue de la négociation de nouveaux contrats de travail, d'une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail ou encore d'une aide logisitique et administrative.

Accord du travailleur :

Indépendamment du rôle du Conseil d'Entreprise et de la Délégation Syndicale examiné plus loin, la mission d'outplacement ne peut être entamée que si le travailleur a donné préalablement son consentement par écrit et ce seulement après la notification du préavis ou la rupture immédiate du contrat.

Cet accord individuel doit porter spécifiquement sur la mission d'outplacement et doit obligatoirement contenir les précisions suivantes :

- la date de début de la mission;
- le type d'outplacement (individuel ou en groupe);
- le nom du bureau d'outplacement;
- le programme.

Il faut donc que le travailleur puisse décider en connaissance de cause, à un moment où il est au courant de la décision de l'employeur de renoncer à ses services et dans quelles conditions. Il n'est donc pas question d'imposer une mission d'outplacement contre la volonté des personnes concernées. Ceci étant, rien n'empêche de convenir dans le contrat que l'outplacement constitue un droit dans le chef du cadre ...

Le travailleur à qui un outplacement est proposé a le droit de demander à être reçu par l'employeur et de se faire assister par son délégué syndical.

Coût de l'outplacement :

L'outplacement est un service payant dont le coût doit intégralement être supporté par l'employeur.

Obligations du bureau d'outplacement :

L'employeur qui souhaite proposer une procédure d'outplacement au travailleur doit préalablement obtenir une série de garanties de la part du bureau avec lequel il traite.

- Durée :

Le bureau d'outplacement doit s'engager à poursuivre sa mission jusqu'à ce que le travailleur retrouve un emploi.

La mission est cependant limitée à deux ans. Ce délai peut être prolongé ou raccourci suite à une convention collective du travail conclue avec toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale compétente.

- Non-respect des engagements de l'employeur :

Même si l'employeur ne respecte pas ses engagements (par exemple en ne payant plus ce qui est convenu), le bureau d'outplacement doit s'engager à continuer sa mission.

- Reprise de la mission :

Si le travailleur a retrouvé un emploi mais qu'il est licencié dans l'année de l'engagement, le bureau d'outplacement doit reprendre sa mission une fois, sauf si le travailleur a été licencié pour faute grave ou qu'il refuse une reprise de la mission.

- Confidentialité :

Toutes les informations obtenues au sujet du travailleur doivent rester confidentielles. Elles ne peuvent être transmises à des tiers.

Le dossier individuel doit être remis à la fin de la mission si le travailleur en fait la demande.

- Respect du rôle du bureau d'outplacement :

Le bureau d'outplacement ne peut s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels.

Comme cela a déjà été relevé en parlant du caractère "*neutre*" de l'outplacement, le bureau ne peut influencer la décision de licenciement ou les négociations qui y sont relatives.

Si le bureau d'outplacement ne respecte pas ce qui précède, il doit verser au travailleur une indemnité égale à trois mois de rémunération.

Accidents

La mission d'outplacement ne peut pas non plus être proposée si le bureau ne s'est pas engagé expressément vis-à-vis de l'employeur à souscrire une assurance qui offre la même protection que la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Le travailleur est donc couvert contre les conséquences d'accidents qui pourraient survenir au cours de l'exécution de la mission d'outplacement ou sur le chemin du lieu où la mission se déroule.

En cas de non-respect de cet engagement, une indemnité forfaitaire égale à trois mois de rémunération est due à la victime, cette dernière pouvant par ailleurs intenter une action contre le bureau d'outplacement sur la base du dommage subi.

Information et consultation

Une information et une consultation du Conseil d'Entreprise ou à défaut, de la Délégation syndicale, doit avoir lieu quand l'employeur a l'intention de faire usage de l'outplacement.

Il n'est cependant pas question de fournir des informations individuelles relatives aux travailleurs concernés.

Choix du bureau d'outplacement

Le Conseil d'Entreprise décide à quel bureau d'outplacement la mission est confiée. La décision est prise à la majorité des voix de la délégation patronale et à la majorité des voix de la délégation du personnel.

La décision quant au choix du bureau d'outplacement n'est toutefois prise par le Conseil d'Entreprise que lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs

:

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;
- représentant au moins 10% du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de

- l'année civile précédant la mission;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

Que penser de l'outplacement ?

La convention collective du travail n° 51 a le mérite de clarifier une situation long-temps confuse et surtout de permettre un contrôle de la part des organisations syndicales dans un domaine où souvent on cherchait à éviter l'intervention de leurs représentants. Ces derniers auront à veiller à ce que le principe de neutralité par rapport aux conditions de licenciement soit scrupuleusement respecté. Ils auront aussi à s'assurer du sérieux des programmes proposés.

La convention introduit enfin des garanties concernant le respect de la volonté individuelle. C'est capital.

2. la CCT n° 82 : le droit à l'outplacement pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans qui sont licenciés.

Principe

Tous les travailleurs qui ont atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné ont droit à un outplacement tel qu'organisé par cette convention. Il faut cependant compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. De plus, cela ne trouve pas à s'appliquer lorsque le travailleur est licencié pour un motif grave ou en vue d'accéder à la prépension ou à la pension.

Contenu

L'outplacement visé ici doit répondre aux mêmes conditions de contenu et de qualité telles que définies par la CCT n°51 visée plus haut. Cela vise différents services et conseils : encadrement psychologique, établissement d'un bilan personnel, aide à l'établissement d'une campagne de recherche d'emploi, assistance en vue de la négociation d'un contrat de travail, aide logistique et administrative, etc...

L'objectif est de permettre au travailleur cadre de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Le prestataire de services

La convention énumère de manière limitative les intermédiaires pouvant être fournisseurs de ces services de reclassement professionnel. Ils devront agir

- soit dans le cadre de la réglementation fixée au niveau du secteur auquel l'entreprise appartient ;
- soit dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise (plan social) ;
- soit en qualité de bureau public ou privé spécialisé dans le reclassement professionnel : ce sera sans doute l'opérateur auquel il sera le plus fréquemment recouru ;
- soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement (cellules de reconversion).

Quel que soit le prestataire de service, il devra respecter les principes découlant de la CCT n°51 quant à ses obligations, ainsi qu'examinés plus haut.

Déroulement de la procédure d'outplacement

La procédure de reclassement est découpée en trois blocs de 20 heures, s'étalant au maximum sur une durée de 12 mois. Le travailleur a droit à 20 heures d'accompagnement pendant les deux mois suivant le début de la procédure (établissement d'un bilan personnel, d'une campagne de recherche d'emploi). Puis, si le travailleur n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas développé une activité indépendante, il peut activer à sa demande une nouvelle «tranche» de 20 heures d'accompagnement, pendant un délai de 4 mois. L'objectif ici est plutôt de mettre concrètement en œuvre les efforts d'accompagnement. Si après ces 4 nouveaux mois, le travailleur n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas développé une activité indépendante, il pourra bénéficier à sa demande d'une nouvelle «tranche» de 20 heures pendant un délai de 6 mois.

Il s'agit bien sûr d'un canevas de base, d'une prescription minimale. La manière dont les différents prestataires de service vont remplir ce schéma fera certainement la différence !

L'activation du droit à l'outplacement

L'outplacement est un droit pour le travailleur qui souhaite en bénéficier. Pour ce faire il doit l'activer auprès de son employeur, au cas où celui-ci ne lui aurait pas fait de proposition. La demande peut être faite entre le moment où le travailleur a reçu son congé et deux mois après la fin des relations de travail. L'employeur doit y répondre en faisant une offre valable d'outplacement, détaillée et sérieuse. Une fois cette offre faite, le travailleur peut l'accepter ou la refuser. Si l'employeur reste en défaut de faire une offre d'outplacement au travailleur, il devra payer une amende (€ 1.800) à destination du Fonds pour le reclassement professionnel. Le travailleur pourra dans ce cas s'adresser à ce même Fonds afin de bénéficier d'une procédure d'outplacement (définie par l'arrêté royal du 23 janvier 2003).

CADRE LICENCIE



9. les cadres face au chômage

Le temps est depuis longtemps révolu, où le concept de "cadre" était associé à la sécurité d'emploi et à la stabilité financière : dans la société contemporaine, le personnel de cadre est lui aussi confronté au chômage. Ce sont surtout ceux qui approchent de la cinquantaine qui se trouvent plus vite et plus fréquemment mis sur la touche, contrairement à ce qui se passait il y a quelques années, lorsqu'une longue expérience, les connaissances et la loyauté constituaient leur meilleur atout. Pour la plupart des cadres, la rupture du contrat constitue une surprise totale, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent. La perte de la fonction signifie souvent la perte du statut social également. En outre, ce genre de situation s'accompagne dans bien des cas d'une crise d'identité amenant à douter de soi.

les causes

Des causes diverses sont à la base du phénomène. A commencer par les coûts salariaux élevés, dont le poids s'avère de plus en plus déterminant. De plus, le nombre de "candidats" cadres augmente. Naturellement, la rémunération des jeunes cadres sera moins élevée, ce qui permet de limiter les coûts salariaux. Ceci accroît considérablement les difficultés qu'éprouvent les cadres proches de la cinquantaine à trouver une autre fonction. On constate aussi que les cadres licenciés sont souvent engagés pour des projets temporaires, sans véritables perspectives d'emploi durable.

Il ne faut pas non plus oublier les restructurations qui ont lieu dans la plupart des secteurs, et aujourd'hui tout particulièrement l'ensemble du secteur financier, à haute intensité de cadres. Les entreprises invoquent souvent un manque de rentabilité, poussant à rechercher alors une productivité et une compétitivité maximales au moindre coût.

les conséquences

Le chômage entraîne une perte inattendue de revenus. En pratique, l'ancien cadre devra pourvoir à son entretien et à celui de son ménage avec des indemnités s'élevant à € 1.005,68 par mois s'il appartient à la catégorie "chefs de ménage".

Cette situation est naturellement la même que celle de tout travailleur dont la rémunération brute dépasse le plafond de € 1.676,07 (1.6.2003) par mois (avant licenciement). La différence se fait toutefois sentir au niveau du mode de vie que le cadre a souvent adopté avec confiance, compte tenu de revenus plus élevés. Il aura peut-être aussi contracté des crédits plus importants, etc. La chute soudaine de revenus est dès lors d'autant plus difficile à accepter et à gérer. La perte de l'emploi a également des conséquences importantes au niveau relationnel. Le cercle des amis et connaissances se réduit souvent.

Néanmoins, ces facteurs peuvent aussi porter les cadres à rechercher davantage les valeurs humaines. Si cette situation bénéficie d'un accompagnement adéquat, elle peut aboutir à un nouveau système de valeurs, peut-être un peu plus discret, mais plus authentique. Le développement personnel peut également sortir renforcé de cette pénible expérience...

chercher un nouvel emploi

Les problèmes rencontrés par les cadres licenciés dans leur recherche d'un nouvel emploi sont regrettables. Ces personnes constatent rapidement que le marché du travail ne leur est pas très favorable. Il leur est souvent difficile, voire impossible, de retrouver une fonction de même niveau que celle qu'elles occupaient. Leur âge effraiera beaucoup d'employeurs potentiels, certainement pas à raison. Cette catégorie de cadres doit par ailleurs entrer en concurrence avec des jeunes qui ont bénéficié d'une formation de longue durée. Une concurrence qu'il ne faut du reste pas sous-estimer. Une enquête récente a révélé que la catégorie des 25 à 40 ans à haut niveau de formation se caractérise quasiment par le plein emploi.

des solutions à ce problème ?

Tout d'abord, pas question de se laisser tétaniser : il faut assumer ce contretemps et reprendre les rênes en main. Le cadre doit redéfinir un projet personnel et professionnel adapté à son profil de vie et au contexte socio-économique. Il a besoin d'une nouvelle identité. En général, le cadre essaie de s'en tirer lui-même, mais il doit savoir qu'il existe des moyens qui sont à sa disposition pour l'aider. Il pourra ainsi plus facilement évaluer ses compétences, et surmonter d'éventuels com-

plexes relatifs à son âge notamment.

Ce qu'il faut absolument éviter, c'est de se polariser sur la recherche du même type de travail dans le même genre d'entreprise pour y retrouver le même statut, sans se remettre en question soi-même. Il faut d'abord et avant tout se retrouver. Pour une catégorie de personnel qui se croyait à l'abri des risques liés au marché du travail contemporain, c'est une des choses les plus importantes et les plus difficiles à réaliser.

Le cadre peut s'adresser au FOREm (en Wallonie), à l'ORBEm (à Bruxelles) ou au VDAB (en Flandre). Il peut aussi s'adresser à la CGSLB qui, comme toujours, approchera les problèmes de ses affiliés d'une manière personnalisée. La cellule "*personnel de cadre*" du Syndicat libéral sera toujours un point de contact pour échanger ses expériences, pour se parler, pour réfléchir et, si nécessaire, pour aider à prendre un nouveau départ.

DES ARMES POUR LUTTER CONTRE... LA PRESSION FISCALE



10. les cadres et la fiscalité

En Belgique les entreprises ne paieraient que relativement peu d'impôts par rapport aux personnes physiques. Une fiscalité laxiste d'un côté et une fiscalité dévorante de l'autre ... Est-ce l'exact reflet de la réalité ? Le cadre "pressé comme un citron" n'est pas loin de le penser. Les revenus du travail salarié - intégralement déclarés - constituent, il est vrai, la vache à lait du régime.

L'impôt des personnes physiques sur les revenus du travail étant particulièrement élevé, des voies alternatives de rémunérations ont été recherchées : chèques repas, pensions complémentaires, avantages en nature, intéressement financier (voir chapitre 11), etc.

Cette disproportion entre le montant brut et le revenu net pose d'ailleurs divers problèmes qui dépassent le plan individuel. En effet, un coût salarial élevé affecte la compétitivité de l'entreprise et le revenu net bas, le moral des troupes, tout particulièrement la motivation des cadres.

Un cadre supérieur perçoit 41,8% de son salaire brut.

Donc pour tenter de pallier cette pression fiscale, différentes formes de rémunération "*alternative*" ont été imaginées et développées.

A titre illustratif, voici une liste non-exhaustive d'avantages avec quelques commentaires :

a. repas fournis dans le restaurant d'entreprise

Sécurité sociale : immunisation même si le prix des repas est inférieur au prix de revient. Sur le plan fiscal, l'avantage est immunisé quand le prix des repas est d'au moins € 1,09.

b. chèques-repas ou -restaurant

Selon l'AR du 28.11.69, modifié par l'AR du 3.2.98, il s'agit d'un salaire et ils sont donc soumis à l'ONSS.

Il peut toutefois être dérogé à cette règle lorsque 6 conditions sont remplies simultanément (art. 19bis de l'AR du 28.11.69, introduit par l'AR du 3.2.98) :

- ils doivent résulter d'une CCT (sectorielle ou d'entreprise).
Les accord individuels sont toutefois possibles;
- le nombre de chèques doit être égal au nombre de jours effectivement prestés par le travailleur;
- il doit être délivré au nom du travailleur ;
- le chèque doit mentionner qu'il ne peut être utilisé que pour le paiement de repas ou l'achat d'aliments; il doit être utilisé dans les 3 mois;
- l'intervention de l'employeur ne peut excéder € 4,91 par chèque;
- la part personnelle du cadre doit au moins s'élever à € 1,09 par chèque.

Même si ces 6 conditions sont remplies, le chèque-repas reste considéré comme salaire :

- quand il est accordé en remplacement d'une adaptation salariale non payée en espèces;
- si le montant du chèque est fixé de manière à atteindre le salaire minimum (barème);
- s'il y a cumul avec un restaurant d'entreprise, si le coût du repas est inférieur au prix de revient.

Des chèques qui seraient alloués en remplacement de primes de fin d'année, prévues par une CCT, garderaient le caractère de salaire.

Les chèques-repas sont immunisés d'impôts, sous les mêmes conditions.

c. remboursement de frais

Il s'agit de remboursement au travailleur de dépenses qui sont normalement à charge de l'employeur et qui ont été avancées par le travailleur.

Exemple : frais de déplacements.

En matière de sécurité sociale sont immunisés des cotisations les remboursements de frais :

- qui sont propres à l'employeur;
- pour outils et vêtements de travail;
- pour frais de logement, quand le travailleur exerce son activité trop loin de son domicile.

d. avantages divers : chèques cadeau

Du point de vue de la sécurité sociale, ne sont pas considérés comme de la rémunération :

- les chèques-cadeaux si le montant annuel total ne dépasse pas € 35 par travailleur et € 35 par enfant à charge du travailleur et s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel An;
- les cadeaux en espèces ou sous la forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, d'un montant maximum de € 105;
- les cadeaux en espèces ou sous la forme de chèques cadeau, remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite (ou prépension), d'un montant de € 35 par année de service avec un maximum de € 875.

A contrario, tout avantage dépassant ces montants est soumis aux retenues ONSS.

S'ils remplissent ces conditions, ces avantages divers sont aussi immunisés fiscalement.

e. assurance-groupe

Il s'agit d'une assurance extrêmement répandue conclue par l'employeur en faveur de son personnel, dans le but de lui assurer un supplément par rapport aux prestations de sécurité sociale en cas de décès ou lors de l'arrivée à l'âge de la pension.

On constate qu'il est loin d'exister un système uniforme. Les modalités d'application varient de police à police quant au bénéficiaire, à l'intervention personnelle du travailleur, etc. Un problème se posait lorsque le travailleur quitte volontairement l'entreprise ou est licencié.

Depuis la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires, tout ce qui est cotisé par ou en faveur du travailleur ainsi que les réserves s'y rapportant, lui est acquis.

f. quelques données chiffrées relatives à l'ipp. exercice d'imposition 2004, revenus de 2003

1. Montant maximum des revenus professionnels pouvant être pris en compte pour le quotient conjugal : € 8.030

2. Partie du revenu imposable exemptée d'impôt (à la base) :

- de l'isolé : € 5.570
- de chaque conjoint : € 4.610
- exemption supplémentaire pour enfants à charge :

1 enfant : € 1.180

2 enfants : € 3.050

3 enfants : € 6.830

4 enfants : € 11.040

Supplément par enfant au-delà du 4ème : € 4.220

3. Charges professionnelles forfaitaires

revenus professionnels :

<i>sur les tranches</i>	<i>forfait</i>
de 0 tot € 4.500	23%
de € 4.500 tot € 8.930	10%
de € 8.930 tot € 14.870	5%
au-delà de € 14.870	3%
Montant maximum :	€ 3.000

Peuvent être déduits comme charges professionnelles réelles :

Frais de voiture sauf les frais de déplacement du domicile au lieu de travail :

- **déductibles à 75% du montant :**

amortissement : 20% (pour une voiture d'occasion : 33%) du prix d'achat TVA comprise; prime d'assurance; taxe de circulation; frais d'entretien et de réparation; loyer du garage; cotisation de dépannage; frais de contrôle; frais de contrôle technique; taxe de radio; huile et produits de graissage; parking; lavage; frais de réparation en cas d'accident;

- **déductibles à 100% du montant : frais de financement et frais de carburant.**

Ces frais qui doivent être prouvés, sont à déduire au prorata des km professionnels effectués : on multiplie ces frais par le rapport entre, d'une part le nombre de km professionnels (à l'exclusion des km parcourus entre votre domicile et le lieu de travail) et, d'autre part le nombre total de km.

En ce qui concerne les frais de voiture pour le déplacement entre votre domicile et le lieu de travail, il faut appliquer un autre système.

Ces frais sont fixés forfaitairement à € 0,15 le km parcouru.

Seuls l'utilisation du véhicule et les km parcourus doivent être prouvés. Pour déterminer ces frais, on fait le calcul suivant :

nombre de km du domicile au lieu de travail par jour x
nombre de jours de travail par an (200 j.) x € 0,15.

Frais divers :

- prix de location + entretien du bien immobilier utilisé à des fins professionnelles;
- frais vestimentaires : uniquement pour les vêtements spécifiques à la profession;
- frais de repas à concurrence de 50%;
- téléphone, fournitures de bureau, littérature spécialisée...

4. Montant maximum déductible des primes d'assurance-vie ou des annuités d'amortissement de capital : € 1.800.

5. Montant maximum déductible des versements effectués dans le cadre de l'épargne-pension : € 600.

6. Barèmes d'imposition.

Revenu imposable (par tranches)		Taux d'imposition
de	à	
€ 0	€ 6.840	25 %
€ 6.840	€ 9.740	30 %
€ 9.740	€ 14.530	40 %
€ 14.530	€ 29.740	45 %
€ 29.740	et plus	52 %

11. les cadres et la participation financière

La Belgique n'est certainement pas une pionnière en la matière. Elle s'est cependant dotée de deux réglementations particulières visant à stimuler la participation financière des travailleurs dans les entreprises, et d'une certaine manière le développement d'un meilleur ancrage belge des entreprises. La participation financière se décline de deux manières : les stock options et émission d'action avec décote (loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge) et les participations au capital et aux bénéfices des sociétés (loi du 22 mai 2001).

1) La loi du 26 mars 1999

Stock Options et émission d'action avec décote

stock options

Les avantages obtenus en raison de ou à l'occasion de l'activité professionnelle du bénéficiaire, sous forme d'attribution gratuite ou non d'une option constituent un revenu professionnel.

Ces avantages sont imposés selon les tranches d'imposition progressives normales de l'impôt des personnes physiques. L'avantage imposable est censé être attribué au moment de l'attribution de l'option. Une fois attribuée, l'option fait partie du capital privé non imposable du travailleur.

Le montant de l'avantage imposable est fixé forfaitairement. On fait une différence entre les options cotées en bourse et les autres options. Le montant imposable sera toujours diminué du montant que le bénéficiaire a payé pour obtenir l'option.

a) Options cotées en bourse

L'avantage imposable de ces options (qui ne sont pas très nombreuses) est égal au dernier cours de clôture de l'option qui précède le jour de l'offre.

b) Autres options

- l'idée de base est que l'avantage est fixé à un pourcentage de la valeur (au moment de l'offre) des actions sur lesquelles porte l'option, mais que cette valeur est adaptée (dans le sens positif ou négatif) dans certains cas;
- pourcentage : 15%
en principe, l'avantage imposable est fixé à 15% de la valeur des actions sur lesquelles porte l'option au moment de l'offre.
- pourcentage réduit de moitié : 7,5%
la nouvelle loi prévoit que les pourcentages susmentionnés sont réduits de moitié lorsque les conditions suivantes sont réunies :
 - le prix d'exercice de l'option est déterminé de manière certaine au moment de l'offre;
 - le risque de diminution de valeur des actions sur lesquelles porte l'option ne peut être couvert directement ou indirectement ni par la personne qui attribue l'option ni par une personne qui se trouve avec celle-ci dans des liens d'interdépendance;
 - l'option porte sur des actions de la société au profit de laquelle l'activité professionnelle est exercée ou sur des actions d'une autre société qui a dans la première une participation;
 - l'option comporte une clause selon laquelle l'option ne peut être exercée ni avant l'expiration de la troisième année civile qui suit celle au cours de laquelle l'offre a eu lieu, ni après l'expiration de la dixième année qui suit celle au cours de laquelle l'offre a eu lieu;
 - l'option comporte une clause selon laquelle l'option ne peut être cédée entre vifs.
- augmentation du montant forfaitaire lorsque l'avantage est garanti : l'employeur et le travailleur peuvent élaborer des clauses qui garantissent un avantage au travailleur. La loi prévoit que lorsque ces clauses sont utilisées, l'avantage est évalué plus fortement.

émission d'actions avec décote

L'avantage retiré de l'émission d'actions avec décote conformément à l'article 52 septies des lois coordonnées sur les sociétés commerciales (c.-à-d. émission

d'actions aux membres du personnel), n'est **PAS** considéré comme un avantage au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. L'avantage n'est **PAS** non plus considéré comme un avantage imposable en ce qui concerne les impôts sur les revenus professionnels.

La CGSLB se réjouit qu'enfin, des règles claires en matière fiscale et sociale régissent les options sur actions et qu'elles s'appliquent à toutes les entreprises, qu'elles soient ou non, cotées en bourse.

On peut cependant regretter que, même quand l'option est offerte gratuitement, elle a un coût (fiscal) immédiat.

Vu le risque de perte de ce montant, il est d'autant plus indispensable que l'octroi des options sur actions fasse l'objet d'une concertation sociale et que le système soit réglé par une CCT. Ceci s'inscrit d'ailleurs dans le cadre de la loi du 10 juillet 1998, qui prévoit que les participations aux bénéfices ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial.

2) Les participations bénéficiaires

a. Mise en place

Un plan de participation au capital ou aux bénéfices peut être mis en place par l'employeur. Une fois la décision prise, l'instauration se fait au moyen d'une CCT spécifique (dans les entreprises sans délégation syndicale, l'instauration peut se faire aussi au moyen d'un acte d'adhésion, une procédure similaire à la modification du règlement de travail dans les PME). Tous les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'inscrire dans ce plan de participation.

b. Les différentes limitations

Un tel plan de participation ne peut exister que si l'entreprise est liée par une convention collective de travail relative aux salaires. De plus la participation ne peut excéder 10 % de la masse salariale brute, ni 20 % du bénéfice après impôt. D'ailleurs l'instauration d'un tel plan ne peut remplacer ou convertir des rémunérations ou autres primes. L'instauration de ce plan ne peut pas non plus avoir d'effet négatif sur l'emploi dans l'entreprise. Enfin, l'instauration d'un plan peut se faire au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau d'un groupe d'entreprise, en respectant cependant un certain nombre d'obligations précises.

c. Contenu

Un certain nombre de mentions obligatoires doivent être contenues dans un tel plan, et ce afin de garantir essentiellement la transparence et le bon fonctionnement du système. Il s'agit des méthodes de calcul, de l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs, du choix du ou des mode(s) d'attribution, qui doit nécessairement s'effectuer en espèces ou en actions ou en parts, la période d'indisponibilité des actions et parts et les droits qui y sont attachés (comme par exemple le droit de vote) ou encore la durée et les modalités de résiliation du plan de participation. Des clés de répartition peuvent éventuellement, moyennant des conditions très strictes, être appliquées aux différentes catégories de travailleurs.

d. Autres modalités

Le plan de participation peut aussi prévoir – dans sa version «actions» ou «parts de société» - qu'une société coopérative de participation sera créée afin de procéder à une gestion collective de l'ensemble des parts attribuées aux travailleurs. Cela permet de renforcer l'impact de ces actionnaires particuliers sur la prise de décision en groupant les droits de vote qui y sont attachés. Cette société coopérative est gérée par les travailleurs adhérents, et seuls eux peuvent être détenteurs de parts de cette société qui ne peut avoir comme objectif unique que celui de détenir et gérer l'ensemble de ces participations.

Autre variante, peut-être plus critiquable sur le plan syndical, le plan d'épargne d'investissement. Il est possible dans les petites et moyenne entreprises (moins de 50 travailleurs, conditions maximales en ce qui concerne le chiffre d'affaire et le bilan). Il s'agit d'un système par lequel le travailleur prête à l'employeur, moyennant certaines garanties, les bénéfices attribués, afin que celui-ci puisse avec ces nouveaux moyens procéder à certains types d'investissements bien déterminés. Il s'agit d'un prêt non subordonné, comptabilisé sous une rubrique distincte des dettes de l'entreprise. Il ne peut s'agir que d'investissements en immobilisations. Ce «prêt» ne peut couvrir qu'une période entre 2 ans et 5 ans.

e. Dispositions fiscales

Les avantages ne sont pas imposés comme un revenu immobilier ou professionnel dans le cadre de l'impôt des personnes physiques.

Une nouvelle taxe spécifique est créée, assimilée aux impôts sur les revenus et appelée «Taxe sur la participation des travailleurs aux bénéfices ou au capital de la société». Il s'agit d'une taxation libératoire et définitive. En principe, l'attribution ou

la mise en paiement des participations aux bénéfices ou au capital entraîne la déduction de la taxe. Cette taxe est de 15 % pour les participations au capital (actions) et de 25 % pour les participations aux bénéfices (cash). En cas de non-respect de l'indisponibilité, une taxe complémentaire sera due.

f. Dispositions de droit social

Les participations aux bénéfices et au capital ne sont pas considérées comme des rémunérations au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. Elles ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale, mais le travailleur adhérent devra cependant payer une cotisation de solidarité égale à 13,07 % du montant liquidé. Elles ne sont pas non plus considérées comme rémunération au sens de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail. Elles ne feront donc pas partie de la rémunération qui servira de base au calcul d'une indemnité compensatoire de rupture, par exemple. Enfin, soulignons que ces régimes prévoyant des paiements en espèces ou en parts qui sont effectués aux travailleurs en respectant les conditions de la loi du 22 mai 2001 (énoncées ci-dessus) sont à considérer comme étant en dehors de la marge salariale. C'est un avantage non négligeable en période d'évolution surveillée de la rémunération, comme nous connaissons maintenant.

Le Syndicat libéral n'est pas opposé aux formules d'intéressement des travailleurs qui sont notamment de nature à améliorer leur pouvoir d'achat. Il est cependant essentiel de veiller strictement à ce qu'elles ne soient pas octroyées en remplacement de la rémunération, de primes, etc.

Les participations aux bénéfices ne peuvent conduire à un démantèlement de la structure des salaires ou, indirectement, à orienter des choix contraires aux intérêts des travailleurs.

RECYCLAGE



12. les cadres et la formation

La formation permanente, le recyclage sont des concepts et des réalités qui ne sont plus contestés dans l'entreprise aujourd'hui, dans leur majorité.

Surtout pour les cadres. Il reste à définir l'accès à la formation et ses modalités hormis celles directement mises en œuvre par l'entreprise elle-même de sa propre initiative.

Le second problème - difficile - est celui du "*bon choix*". Face à un marché où l'offre de formations est tellement considérable, le recours à des organismes spécialisés s'impose. Au plan légal il n'existe rien de spécifique pour les cadres. C'est pourquoi nous réclamons que dans le contrat individuel du cadre, une clause "*formation*" soit insérée prévoyant le droit à une formation à concurrence par exemple de 10 jours par an intégralement à charge de l'employeur. Cela étant, il convient de mentionner l'existence du régime du congé-éducation payé (loi du 22.1.1985).

Il s'agit d'un droit individuel à s'absenter avec le maintien de sa rémunération normale (plafonnée à € 1.960 par mois au 1.9.2003, ce qui signifie que c'est à concurrence de ce montant que l'employeur la récupèrera charges patronales en sus) pour suivre une formation professionnelle de 120 heures (maximum) par an et de 80 heures pour les formations générales. Les cours universitaires du soir ou du week-end entrent en considération. Il s'agit d'une opportunité intéressante, même pour les cadres et pour l'entreprise...

cellule cadres

Cellule Cadres CGSLB
Bernard NOËL, Secrétaire national
Olivier VALENTIN, Conseiller juridique
Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles
tél. 02. 558.51.50
fax. 02.558.51.51
courriel : cellule.cadres@cgsלב.be

adresses utiles

Siège social

	cgslb@cgslb.be	
1070 Bruxelles	Boulevard Poincaré 72/74	02/558.51.50

Région de Bruxelles-Capitale - region.bruxelles.capitale@cgslb.be

1000 Bruxelles	Boulevard Baudouin 11/1	02/206.67.11
1030 Bruxelles	Rue Richard Vandevelde 66	02/242.09.57
1070 Bruxelles	Boulevard Poincaré 72	02/558.52.40

Brabant wallon

	brabant.wallon@cgslb.be	
1370 Jodoigne	Av. des Cdts Borlée 19E	010/81.10.13
1400 Nivelles	Rue des Vieilles Prisons 7	067/21.10.09
1300 Wavre	Avenue des Déportés 31-33	010/24.61.16

Liège

	liege@cgslb.be	
4500 Huy	Avenue Ch. et L. Godin 5	085/23.32.47
4000 Liège	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 35b	087/47.55.97
4300 Waremme	Place Ernest Rongvaux 1A	019/32.76.76

Wallonie sud

	wallonie.sud@cgslb.be	
6700 Arlon	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54
5000 Namur	Rue Borgnet 12/1	081/23.07.93
5580 Rochefort	Avenue d'Alost 2	084/22.27.16
5060 Sambreville	Rue des deux Auvélais 1	071/74.11.32

Charleroi

	charleroi@cgslb.be	
6000 Charleroi	Avenue des Alliés 8	071/20.80.30

Hainaut central

	hainaut.central@cgslb.be	
7100 La Louvière	Rue Charles Nicaise 1	064/22.20.21
7000 Mons	Boulevard Gendebien 9	065/31.12.67

Hainaut occidental

	hainaut.occidental@cgslb.be	
7800 Ath	Quai St. Jacques 6	068/55.36.18
7780 Comines	Rue de la Gare 59	056/55.50.93
7890 Ellezelles	Rue d'Audenarde 44	068/54.24.15
7900 Leuze	Grand'rue 4-6	069/66.13.70
7700 Mouscron	Rue Aloïs Denreep 1	056/84.57.29
7500 Tournai	Place Crombez 17	069/22.32.25