

## — Tendances —

CADRE UN JOUR,  
CADRE TOUJOURS ?

## LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

CATHERINE MILLET-URSN

AVOCATE, CABINET FROMONT BRIENS



*Un arrêt précise le sort de la notion de cadre en cas d'application d'une nouvelle convention, alors que l'ANI du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires prévoit une négociation visant à redéfinir le statut cadre.*

**P**ar arrêt du 20 avril 2017 n° 15-28.789 publié au *Bulletin*, la *Chambre sociale de la Cour de cassation* précise, s'il en était besoin, que le statut cadre ne saurait être un élément inhérent au contrat de travail.

En l'espèce, une salariée engagée par une société appliquant la convention collective des télécommunications, avait été nommée, par avenant, aux fonctions de responsable de groupe statut cadre. À l'occasion de la cession de l'activité, son contrat de travail a été transféré à une société appliquant la convention collective des prestataires de services. Son emploi, identique, relevait désormais du statut d'agent de maîtrise. La salariée sollicitait en justice le maintien du statut cadre. La Cour d'appel lui donnait raison et décidait qu'elle devait conserver sa qualification et son statut cadre et classée à un niveau supérieur pour y parvenir.

**La Haute Cour casse cet arrêt :** au-delà de la période de maintien de la convention collective mise en cause, la salariée ne pouvait conserver son statut cadre qui résultait non pas du contrat de travail mais des dispositions de la convention collective initiale, laquelle ne s'appliquait plus. Ainsi, le statut cadre (sauf cas particulier) ne saurait être un élément du contrat de travail devant être maintenu à l'occasion d'une opération mettant en cause le statut collectif (C.Trav. Art. L2261-14).

**Cette analyse est à notre sens,** intéressante en cas de modification future du statut cadre : aucun salarié ne devrait pouvoir invoquer la modification de son contrat de travail en raison de la perte de cette qualité.

**L'ANI relatif aux retraites complémentaires** du 30 octobre 2015 qui fusionne les régimes Arrco/Agirc au 1<sup>er</sup> janvier 2019, a organisé dans son article 8, l'ouverture d'une négociation nationale inter-

professionnelle sur la définition de l'encadrement.

**Cette négociation,** en vue de la signature d'un accord avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, a pour objet de :  
– définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement notamment technique et managérial ;  
– ouvrir aux branches professionnelles la possibilité de préciser les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé et de moderniser le dispositif de prévoyance en pérennisant le taux de la cotisation prévue (1,50% TA) ;  
– fixer les dispositions applicables, à défaut d'accord de branche.

**À défaut d'accord national** et interprofessionnel avant la fusion des régimes au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les entreprises devront continuer à se référer aux anciennes définitions (art. 4 et 4 bis). D'ores et déjà, la disparition des assimilés cadres au sens de l'article 36 de l'annexe 1 est entérinée.

**La négociation sur ces sujets** n'a pas encore débuté. Elle risque de modifier profondément la notion de cadre. En effet, si le niveau de diplôme est toujours considéré comme un postulat d'accès, si l'exercice de fonctions impliquant initiative, responsabilité voire délégation d'autorité du chef d'entreprise est souvent inhérent au statut, exercer par délégation de l'employeur un commandement ne l'est plus forcément.

**Cette approche aura une incidence** évidente sur les classifications (différence à venir entre l'encadrement technique et managérial notamment).

**Elle aura également un impact** sur l'ensemble des dispositifs de protection sociale et notamment sur la notion de catégorie définie en application des articles L242-1 et R242-1-1 du Code de sécurité sociale.

**Si la jurisprudence précitée** est à même de rassurer les entreprises sur l'impossibilité pour le salarié de revendiquer contractuellement le statut cadre (en dehors de circonstances très particulières qui en feraient un élément du contrat de travail), il conviendra d'être vigilant sur les conséquences de la négociation interprofessionnelle à venir qui, en transposant les nouvelles classifications, obligera les entreprises à redéfinir les salariés relevant ou non du statut cadre.

**À n'en pas douter** une réforme qui pourrait constituer une révolution... ♦