

ACTUEL RH

07/01/2010

## Avantages catégoriels : les syndicats craignent un désengagement des cadres

Comment les fédérations de cadres réagissent-elles à l'obligation faite par les juges de justifier les avantages catégoriels ? Les responsables syndicaux que nous avons interrogés se veulent rassurants, mais demeurent toutefois vigilants.

En exigeant que les avantages accordés aux cadres soient justifiés, la Cour de cassation (*lire notre article*), puis la cour d'appel de Montpellier (*lire notre article*), ont entraîné une levée de boucliers chez les praticiens (*lire notre article*). Les réactions sont plus nuancées du côté des syndicats catégoriels et des fédérations de cadres.

### Des avantages liées aux compétences et non au statut

Devoir justifier par des critères objectifs et pertinents l'octroi d'avantages particuliers accordés aux cadres ne provoque pas de tollé chez les responsables syndicaux. " On peut comprendre la position de la Cour de cassation dès lors que les avantages catégoriels ne sont pas justifiés ", estime Jean-Paul Bouchet, secrétaire général de la CFDT Cadres. Bernard Vallette, secrétaire national de la CFE-CGC, accueille " à sa juste valeur le signe envoyé par la Cour de cassation ". Il lui semble " normal de devoir justifier un avantage ". La CFDT Cadres y voit même l'opportunité " de déclencher une réflexion de fond pour sortir des clichés autour de la notion de cadre et de s'interroger sur ce qui fait la spécificité de la responsabilité des professionnels ". Pour Jean-Paul Bouchet, " le cadre est celui qui dispose d'une autonomie, d'une technicité, d'une expertise et de responsabilités professionnelles. Les spécificités cadres sont liées à l'exercice d'une responsabilité en terme de management ou d'expertise ", rappelle-t-il. Et cette responsabilité doit être compensée.

### Des avantages catégoriels légitimes

C'est ainsi que si les organisations syndicales acceptent de devoir justifier les avantages catégoriels, elles insistent en revanche sur la légitimité de ces avantages. " Ces clauses spécifiques, dites catégorielles, sont la contrepartie négociée d'un certain nombre de choses ", souligne Jean-Paul Bouchet. " Elles constituent la contrepartie de l'engagement, notamment en terme de temps de travail ", renchérit Eric Peres, secrétaire général de FO Cadres, visant notamment les forfait-jours. A ses yeux, les avantages catégoriels ne remettent nullement en cause le principe " à travail égal salaire égal ".

### Pas de nivellement par le bas

Les représentants syndicaux mettent en garde les entreprises qui seraient tentées de niveler les avantages vers le bas. " Si d'aventure, les entreprises se cachent derrière cette jurisprudence pour remettre en cause les accords collectifs et uniformiser l'ensemble des avantages, ils risquent un désengagement des cadres en niant ainsi leurs responsabilités ", avertit Eric Peres. D'autant, selon lui, " qu'il y existe aujourd'hui une volonté réelle de remettre en cause les avantages catégoriels en baissant les avantages en nature et les frais professionnels ". Les plus affectés seraient les cadres d'exécution, estime Eric Peres. " Ces derniers perdraient énormément si les avantages catégoriels étaient remis en cause. Ce serait porter atteinte à leur identité professionnelle qui les pousse à s'investir dans l'entreprise ".

### Le risque de réduire les vocations de manager

Autre risque : provoquer une crise des vocations. " C'est déjà compliqué de demander à des salariés de monter en puissance en terme de responsabilités managériales, alors que des contreparties existent en terme de salaire et d'avantages, si on banalise ces avantages, cela va être de plus en plus difficile de trouver des cadres managers ", prévient Jean-Paul Bouchet. Et les cadres risquent de ne pas être les seuls perdants, préviennent les leaders syndicaux. " Si l'on fait sauter le verrou des cadres, une pression managériale pourra être exercée sur les non cadres ", explique Eric Peres.

### Préserver la liberté de négociation

Les responsables syndicaux mettent en garde les juges contre une immixtion trop importante dans leur liberté contractuelle. Bernard Valette rappelle que " la pertinence des avantages doit s'apprécier de manière globale et non avantage par avantage. Un accord c'est un équilibre global et général ", insiste-t-il.

### Négocier différemment ?

Une chose est sûre, s'accordent à dire les responsables syndicaux, il ne sera plus possible de rédiger les accords collectifs comme on le faisait jusqu'à présent. " Il va falloir justifier de manière très précise les avantages catégoriels, être attentifs à la rédaction des accords ", concède Eric Peres. Mais " pour l'avenir seulement, précise pour sa part Jean-Paul Bouchet. Ceux qui négocient à partir d'aujourd'hui sont invités à être plus vigilants lorsqu'il s'agira d'introduire des spécificités ". Pour Bernard Vallette, la priorité est surtout de vérifier si des avantages qui se justifiaient à une époque se justifient encore aujourd'hui, surtout dans des conventions parfois anciennes ".

Par Florence Mehrez