



**FO**   
**FGTA**  
Agir au cœur du changement

# GUIDE — — cadres

LE GUIDE DES CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE  
ET SALARIÉS AU FORFAIT

# Décryptez les grandes mutations de l'entreprise et les nouveaux enjeux de la santé et de la qualité de vie au travail avec Le Comptoir de la nouvelle entreprise, le média du groupe Malakoff Humanis.

Retrouvez toutes nos études et nos dossiers sur

[lecomptoirdelanouvelleentreprise.com](http://lecomptoirdelanouvelleentreprise.com)

**le comptoir**  
**(de la nouvelle entreprise)**  
malakoff humanis

MH-13617\_2010

L'ÉDITO



## ACCORDS ET DÉSACCORDS

# Laurent Rescanières  
Secrétaire général adjoint  
en charge de la Commission  
Cadres

Vous êtes cadre en entreprise, au forfait jours ou non, syndiqué ou... pas encore ; vous êtes agent de maîtrise ayant vocation à devenir cadre dans la logique de votre cursus professionnel... Et vous souhaitez en savoir plus sur vos droits, notamment pour disposer des meilleurs arguments face à votre hiérarchie dans le cadre de négociations tant personnelles que collectives...

Ce guide est fait pour vous. Conçu et rédigé par la commission cadres ainsi que le service juridique de la FGTA-FO, il vous apporte les informations à connaître sur votre statut, les modalités d'intégration dans l'entreprise, l'organisation de votre travail, votre salaire et vos cotisations sociales, vos congés payés et RTT, votre prévoyance, votre retraite, le télétravail et la rupture de contrat...

Vous le savez : le statut de cadre n'est pas défini dans le Code du travail, et seuls des critères comme les diplômes obtenus, les connaissances et l'expérience professionnels, la durée de la période d'essai ou de préavis, l'attribution d'avantages en nature, ou en matière de protection sociale marquaient, jusqu'à l'an passé, la différence avec le statut du salarié non-cadre.

Mais ces critères n'étant plus adaptés aux réalités de votre travail aujourd'hui, la définition du statut a fait l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux, qui a abouti, le 28 février 2020, à un projet d'« Accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres ».

Le texte donne une nouvelle définition du cadre : un salarié occupant un poste de travail nécessitant « une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant » certifiée grâce à un diplôme ou « à travers une expérience reconnue », impliquant des fonctions « conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par là même, influant dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux », lui accordant « une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie et une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise ».

Pour la délégation FO, qui a porté ses revendications durant toute la négociation, « les discussions ont abouti à un texte dont la portée juridique sera de nature à sécuriser au mieux la définition des cadres et l'accès à la prévoyance obligatoire [...] et qui reprend des éléments précis de définition du statut du cadre, en se référant notamment à la définition de l'OIT dans ce domaine ».

Mais cet accord reste flou sur certains éléments que nous avons portés et que nous continuons d'exiger, en particulier la mise en place d'un salaire minimal cadres, une sécurisation renforcée des parcours professionnels, une formation au management, une protection pénale renforcée et une protection contre les nouveaux risques (pression, contrôles individuels, burn-out, etc.)

Conception et design graphique : ©Agence Comtigo

Santé et Prévoyance,  
Action sociale et Services,  
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,  
c'est notre métier !

Pour toute information : [contact@uniprevoyance.fr](mailto:contact@uniprevoyance.fr)

[www.uniprevoyance.fr](http://www.uniprevoyance.fr)

Autre négociation aboutie, autre accord : les partenaires sociaux se sont entendus, le 28 novembre 2020, pour donner un cadre, certes non prescriptif et normatif, au télétravail. La FGTA-FO appelle ses syndicats à s'emparer de cet accord, qui doit constituer une base pour les négociations d'entreprises sur ce thème, plus que jamais d'actualité.

De plus en plus de cadres et agents de maîtrise rejoignent la FGTA-FO, une fédération syndicale réformiste depuis longtemps engagée à leurs côtés. Nous nous en félicitons mais nous devons être toujours plus forts et nombreux pour agir et négocier efficacement. Et pour cela nous avons besoin de vous, comme vous pouvez, un jour ou l'autre, avoir besoin de nous !

Notre organisation est totalement apolitique, indépendante, solidaire, en phase avec l'actualité du monde du travail et entièrement dédiée à la défense et l'accompagnement de ses adhérents. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'une assistance juridique ou si, tout simplement, vous souhaitez participer à nos revendications légitimes et partager nos succès.

Je profite de cet éditorial pour remercier chaleureusement FO Cadres et son secrétaire général Éric Pérès. Leurs contributions sur l'ensemble des sujets et notamment sur les revendications portées par FO Cadres lors des négociations nationales nous ont été précieuses pour la réalisation de ce guide.

## SOMMAIRE

ÉDITO.....	3-5	CHAPITRE VI.....	19-20
CHAPITRE I.....	6-9	<i>La retraite complémentaire</i>	
<i>Cadres et agents de maîtrise : définitions et statuts</i>		CHAPITRE VII.....	22-23
CHAPITRE II.....	10-11	<i>Le télétravail</i>	
<i>Le forfait jour</i>		CHAPITRE VIII.....	24-28
CHAPITRE III.....	12-13	<i>La rupture du contrat de travail</i>	
<i>Les salaires et les cotisations sociales</i>		CHAPITRE IX.....	29-30
CHAPITRE IV.....	14-16	<i>Le réseau Cadres de la FGTA-FO</i>	
<i>Les congés payés et les RTT</i>			
CHAPITRE V.....	17-18		
<i>La protection sociale</i>			

Mise à jour en février 2021.





# CHAPITRE I

## CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE : DÉFINITIONS ET STATUTS



### QU'EST-CE QU'UN CADRE ?

La qualité de cadre entraîne l'application de dispositions spécifiques, comme notamment

- Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le droit de bénéficier d'une retraite complémentaire des cadres. La convention collective de retraite complémentaire des cadres du 14 mars 1947 avait créé un régime de retraite et de prévoyance spécifique aux cadres. Cette convention ne s'applique plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 suite à la fusion des régimes Agirc et Arrco. Les cadres ont aujourd'hui le même régime de retraite complémentaire que les non-cadres ;
- L'appartenance à un collège cadre au comité social et économique et au conseil des prud'hommes en application des articles L.2281-11 et L.1441-4 du Code du travail ;
- L'application de dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres (durée du préavis, indemnité de licenciement, montant du salaire...).

Il est donc nécessaire de rechercher, pour chacune de ces dispositions, si le salarié a la qualité de cadre afin de savoir si elles sont applicables. Pour ce faire, il faut tenir compte des critères fixés par la disposition litigieuse et à défaut des critères définis par la jurisprudence. En raison de la pluralité des textes, un salarié peut avoir la qualité de cadre pour l'application d'une disposition et ne pas l'avoir au regard d'une autre disposition.

Il n'y a pas, à proprement parler, « une » définition des cadres. Il faut distinguer selon que l'on se place du point de

vue du droit du travail ou de celui de la protection sociale.

Le Code du travail ne donne pas une définition générale et uniforme des cadres. Cependant, certaines dispositions relatives notamment à la durée du travail donnent des définitions spécifiques à ces domaines. L'employeur doit aussi se référer à la convention collective applicable à son entreprise. L'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 donne également des indications. Enfin, en l'absence de Convention collective ou d'accord collectif prévoyant une classification applicable à l'entreprise, les arrêtés Parodi sont susceptibles de servir de référence. Au final, en cas de contentieux, ce sont les juges qui décident si un salarié doit avoir ou non la qualification de cadre.

Les juges retiennent essentiellement deux critères déterminants pour accorder la qualification de cadres : les connaissances professionnelles et les fonctions exercées. Les connaissances professionnelles peuvent résulter soit des diplômes détenus par l'intéressé, soit de son expérience professionnelle. S'agissant du second critère, le salarié ne peut avoir la qualification de cadre que si les fonctions qu'il exerce présentent les caractéristiques décrites par la convention collective applicable à l'entreprise. À défaut, les juges recherchent si, compte tenu de la nature de ces fonctions, de leur technicité, des responsabilités exercées, du niveau d'autonomie, etc., le salarié doit avoir la qualification de cadre.

### LES PÉRIODES D'ESSAI

Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. La possibilité de renouveler la période d'essai doit également être stipulée dans l'un ou l'autre de ces documents.

Si le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) prévoit une période d'essai, il doit en préciser la durée en respectant ces limites.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

Aux termes de l'article L.1221-19 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de 4 mois pour les cadres.

### LES PRÉAVIS

Lors d'un licenciement ou d'une démission, la rupture du contrat de travail n'intervient pas immédiatement. Ce délai constitue le préavis pendant lequel le salarié continue de travailler (sauf dispense).

La durée de préavis est fixée par la Convention collective applicable, elle varie notamment en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.





## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Comme c'est le cas pour la plupart des salariés, la rédaction d'un contrat de travail écrit n'est pas exigée par le Code du travail s'il est à durée indéterminée et à temps plein. Toutefois, la rédaction d'un écrit est exigée :

- Par la loi si le contrat est à durée déterminée ou à temps partiel ;
- Lorsque les parties veulent préciser les conditions d'application de certaines sujétions (clause d'exclusivité, de non-concurrence, délégation de pouvoir...);
- Par beaucoup de conventions collectives.

*L'exigence d'un écrit peut être prévue spécifiquement pour les cadres dans la convention collective applicable à l'entreprise.*

En tout état de cause, la rédaction d'un contrat de travail écrit est conseillée afin de formaliser les responsabilités confiées au cadre ainsi que les obligations des parties au contrat et ce, notamment, par l'intermédiaire de clauses particulières.

Le contrat de travail conclu avec un cadre peut être à durée indéterminée ou un contrat déterminée. Outre les motifs de droit commun de CDD, le cadre peut conclure un CDD à objet défini. Ce contrat nécessite un accord collectif préalable.

## EFFET DE LA QUALIFICATION DE CADRE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Jusqu'en 2011, le contrat ne suffisait pas à attribuer la qualité de cadre. Les juges du fond doivent rechercher si les fonctions réellement exercées par l'intéressé, correspondaient à celles de cadre telles que définies par la Convention collective.

Désormais, le salarié peut se prévaloir de la qualification donnée dans le contrat. Il est admis que le salarié puisse revendiquer le statut cadre stipulé dans son contrat de travail même s'il n'en exerce pas les attributions.

## INTERPRÉTATION RESTRICTIVE DE LA CLAUSE ATTRIBUANT LA QUALITÉ DE CADRE

Dès lors que le salarié n'exerce pas réellement les fonctions de cadre au sens de la Convention collective, la reconnaissance de la qualité de cadre stipulée au contrat de travail au regard de l'affiliation au régime de retraite reste limitée à ce droit ; le salarié ne peut s'en prévaloir pour bénéficier des autres dispositions relatives aux cadres, notamment la qualification et le salaire afférent (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-27.226).

## LES CLAUSES DU CONTRAT LES PLUS UTILISÉES À L'ÉGARD DES CADRES

Outre les clauses principales d'un contrat (qualification, rémunération, horaires, etc.) et les clauses conventionnelles éventuellement obligatoires, le contrat de travail d'un cadre peut comporter certaines clauses facultatives. À cet égard, certaines d'entre elles sont plus particulièrement destinées aux cadres, notamment les clauses :

- D'objectifs ;
- De non-concurrence ;
- D'exclusivité ;
- De fidélité.

Le contrat de travail d'un cadre peut, dans certains cas, lui imposer de rester au service de son employeur pendant une durée minimale, en contrepartie d'avantages spéciaux dont il a bénéficié lors de son embauche. Ce genre de clause prévoit toujours qu'en cas

d'inexécution, c'est-à-dire si le cadre démissionne avant le délai prévu, il sera redevable, à titre de dommages-intérêts, d'une indemnité forfaitaire, dégressive selon la durée accomplie.

La jurisprudence admet la validité de la clause de fidélité, qui se rencontre plus fréquemment dans les contrats de cadres, mais :

- Elle vérifie que la restriction apportée au droit de démission du cadre est bien justifiée par l'intérêt légitime de l'employeur ;
- Elle se réserve la possibilité de réduire le montant de l'indemnité si celui-ci paraît manifestement excessif, en application de l'article 1231-5 du Code civil sur les clauses pénales.

## STATUT LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO :

Nous préconisons un recours auprès de l'APEC afin de favoriser la **sécurisation du parcours** des cadres et demandons qu'une information sur l'offre de services APEC soit intégrée aux entretiens annuels.

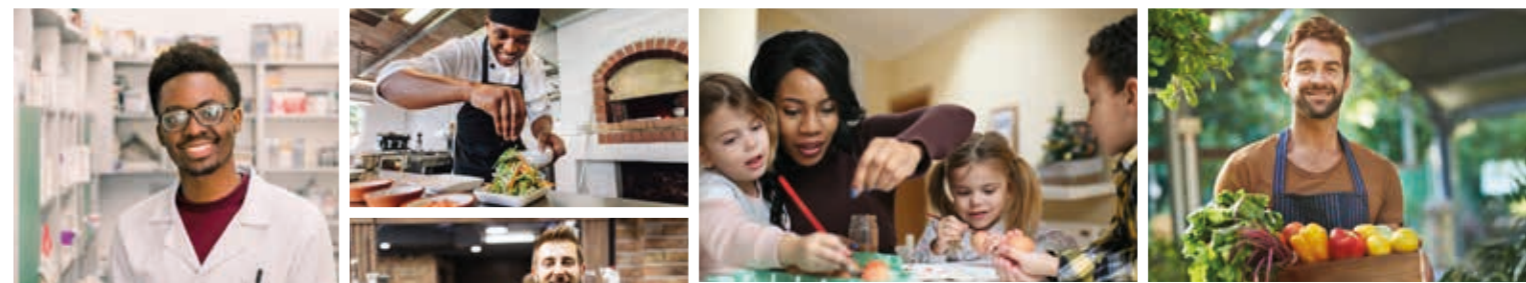
Lors d'un changement d'emploi, un salarié cadre doit se voir proposer une mise en place de la **validation des acquis de l'expérience** et/ou le **renforcement de sa formation** afin d'établir une passerelle sécurisée entre la filière cadre expert et la filière cadre manager.

Enfin, la Commission cadres propose de renforcer l'**aide juridique** aux cadres, notamment en cas d'engagement de leur responsabilité pénale. Rappelons à ce propos que le service juridique et les avocats de la Fédération sont à leur disposition pour répondre à leurs questions et les accompagner dans leurs démarches et procédures...



# PASS Solidarité TPE

## Faites des économies au quotidien !



La crise sanitaire a gravement impacté les revenus, les emplois et l'avenir des salariés des TPE (Très Petites Entreprises de moins de 11 salariés), mais également des précaires et des emplois de la famille. **Dans ce contexte, FO a souhaité vous apporter son soutien.**

**Le PASS Solidarité TPE**, c'est un accès **100 % gratuit\*** à une plateforme Avantages, réservée normalement aux adhérents. Bénéficiez, vous et votre famille, d'une boutique en ligne avec des réductions sur des milliers d'offres, d'un service en ligne de formation à l'orthographe, d'un service de géolocalisation d'offres d'emploi et également d'une assistance juridique téléphonique gratuite.

Connectez-vous dès maintenant sur  
[www.avantagespourtous.com](http://www.avantagespourtous.com)

Retrouvez aussi toute l'actualité de votre profession sur notre site : [www.tpe.fgtafo.fr](http://www.tpe.fgtafo.fr)

\*Jusqu'au 31 décembre 2021



La FGTA-FO, en partenariat avec les Fédérations de la Métallurgie, de la Pharmacie, cuir et habillement, et Employés et Cadres.







## CHAPITRE II LE FORFAIT JOUR

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année (C. trav., art. L.3121-57 C. trav., anc., art. 3121-42).

Parmi ces cadres, ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait en jours (C. trav., art. L.3121-58 C. trav., anc., art. L.3121-43).

En revanche, si les salariés sont soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés, ils ne peuvent pas être qualifiés de cadres autonomes et ne peuvent donc être soumis à une convention de forfait jours.

Le forfait annuel en jours permet notamment de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif (repas d'affaires, missions et voyages professionnels...).

Il n'y a donc pas lieu de distinguer les temps de travail effectifs, les pauses, les temps de trajet.

Toute journée comportant pour partie du temps de travail, même dans des proportions très faibles, doit par conséquent être comptabilisée comme un jour travaillé, sauf à identifier la

prise effective d'une demi-journée de repos.

Ce qui distingue le forfait en jours du forfait en heures sur l'année c'est l'absence de référence horaire.

La conclusion d'une telle convention de forfait est subordonnée à deux exigences :

- L'existence d'une convention ou d'un accord collectif préalable (C. trav., art. L.3121-63) ;
- L'insertion, au niveau individuel, d'une clause en ce sens dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat (C. trav., art. L.3121-55).

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (C. trav., art. L.3121-58).



### Décompte des heures de délégation des salariés en forfait jours

Lorsque le salarié en forfait jours est un représentant du personnel, élu ou désigné, se pose la question du décompte de son crédit d'heures, qui par définition se calcule en nombre d'heures, alors que son temps de travail est décompté en nombre de jours.

Le crédit d'heures doit être regroupé en demi-journées qui se déduisent du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention individuelle (C. trav., art. R.2315-3).

Ainsi, si un salarié en forfait jours exerce 24 heures de délégation au cours d'un mois, ces heures seront regroupées en 6 demi-journées de 4 heures. Au final, 3 jours de délégation viendront s'imputer sur le contingent annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait.

### NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PRÉVU DANS LE FORFAIT

Le salarié est tenu de travailler le nombre de jours indiqué dans l'accord collectif. L'employeur ne peut imposer au salarié de travailler au-delà de ce plafond, en l'absence de l'accord du salarié.

Pour les cadres soumis au forfait annuel, la durée du travail doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné (C. trav., art. D.3171-10).

### DÉPASSEMENT DU FORFAIT

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. C. trav., art. L.3121-59. Un avenant à la convention de forfait doit être conclu pour déterminer le taux de majoration applicable (au moins 10 %). Cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite (C. trav., art. L.3121-59). Il peut être renouvelé mais à la condition de conclure un nouvel avenant.

### NOMBRE MAXIMAL DE JOURS TRAVAILLÉS HORS FORFAIT

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord collectif (C. trav., art. L.3121-59 et L.3121-64 C. trav.). À défaut d'accord collectif, ce nombre maximal est de 235 jours (C. trav., art. L.3121-59 et L.3121-66). Exemple : dans l'hypothèse où l'accord collectif ne fixe pas de nombre annuel maximal de jours travaillés, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours peut renoncer au maximum à 17 jours de repos car il ne peut dépasser le plafond légal de 235 jours qui s'applique à défaut de fixation d'un nombre annuel maximal par l'accord collectif. Mais attention, la renonciation à des jours de repos ne doit pas porter sur des jours de repos obligatoires octroyés dans l'entreprise (jours fériés, jours de congé conventionnels...).

### FORFAIT JOUR LES REVENDECTIONS DE LA FGTA-FO :

La Commission Cadres demande que soit définie une articulation entre la formation et la fonction assumée. Par ailleurs le salarié cadre doit avoir les moyens de réaliser sa mission dans un temps défini, qui correspond aux temps de repos dans le cadre de la législation.

#### NOUS DEMANDONS :

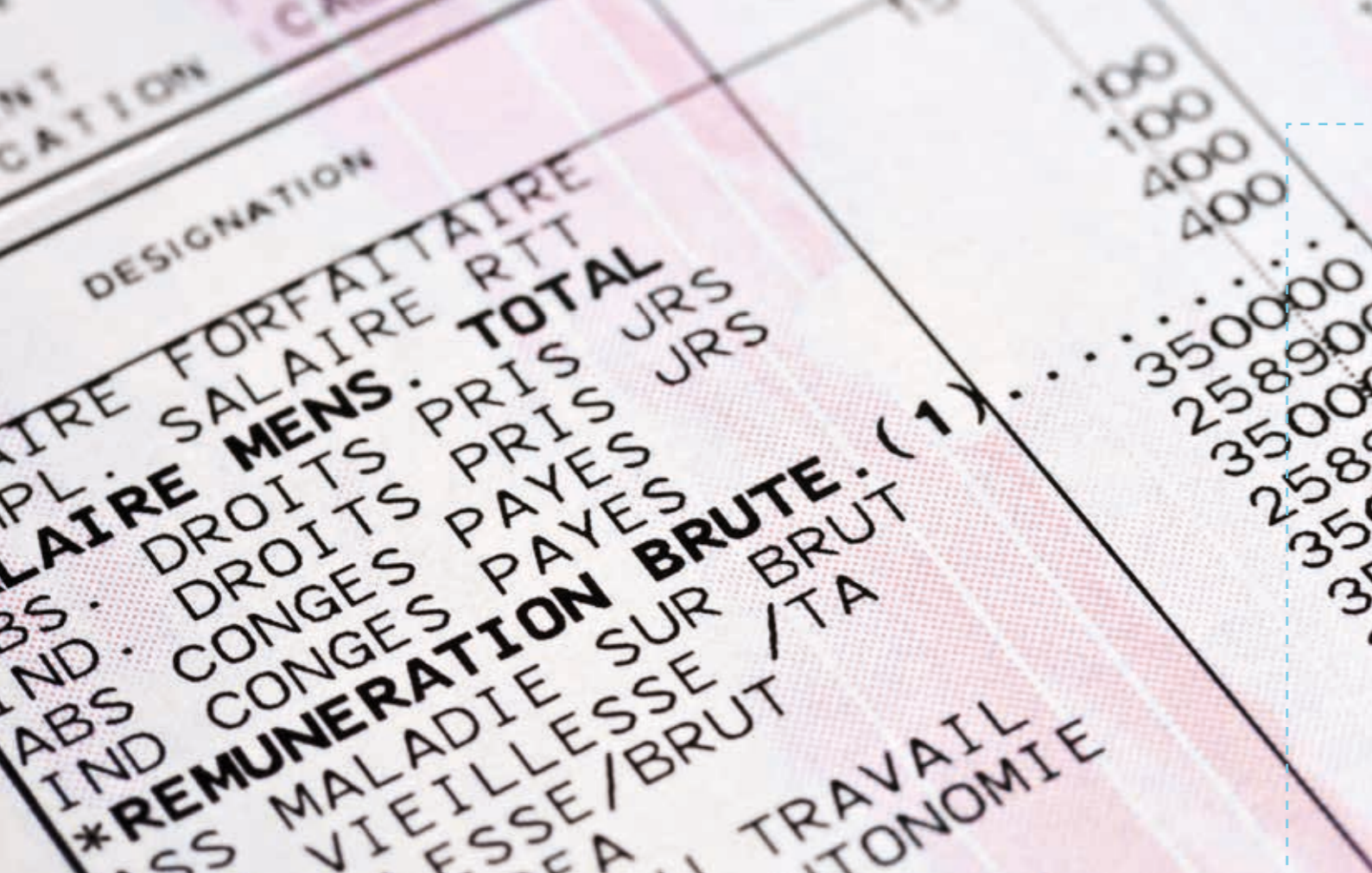
- l'assurance d'une revalorisation de la rémunération afin de tenir compte des spécificités du forfait jours,
- la limitation du forfait à 218 jours au maximum,
- la fixation d'une amplitude journalière maximale de travail à 10 heures,
- la garantie d'absence de toute sanction en cas de refus par le cadre d'un forfait en jours.

La Commission Cadres et le service juridique de la FGTA-FO sont à sa disposition pour le **contrôle de l'avenant à son contrat de travail**. Nous voulons en effet vérifier, entre autres, qu'il n'existe pas de dérive sur la définition des plages horaires et que le droit à la déconnexion est pris en compte de manière équitable.

Les forfaits en jours doivent résulter d'**accords collectifs de branche**, qui permettent de prévoir et d'adapter cette organisation particulière du temps de travail aux spécificités de la branche d'activité, tout en évitant les dérogations qui seraient préjudiciables aux intérêts des salariés. Ces accords doivent par ailleurs définir des **critères d'autonomie précis**, afin que seuls les cadres disposant d'une liberté dans l'organisation de leur emploi du temps puissent se voir proposer ce type de forfait.

Et si nous sommes favorables à toutes les négociations visant à conclure un accord, nous souhaitons en **contrôler l'élaboration** sur le plan juridique chaque fois que cela est possible de manière à donner plus de poids à nos revendications.





## CHAPITRE III

# LES SALAIRES ET LES COTISATIONS SOCIALES

La Convention collective de branche peut prévoir une rémunération minimale pour les salariés en forfait jours. Dans ce cas, le salaire minimum prévu par la convention collective doit être proratisé pour les salariés qui travaillent moins de 218 jours par an, sauf en cas de dispositions contraires dans le contrat de travail.

En plus de leur salaire, les cadres bénéficient parfois (indépendamment des systèmes d'intéressement facultatif ou de participation obligatoire en vigueur dans l'entreprise) d'une partie

de salaire variable, sous forme de participation aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de leur entreprise.

Les modalités de calcul de ces participations doivent être scrupuleusement définies par écrit, dans le contrat de travail ou une annexe à celui-ci. Afin de motiver leurs cadres, de plus en plus d'entreprises ont recours à des techniques d'individualisation du salaire. Cette individualisation peut revêtir différentes formes : prime, augmentation individuelle, salaire au mérite...



### LES CHARGES SALARIALES

Les charges salariales pour les cadres sont plus élevées que pour les autres salariés, cela est notamment dû à la cotisation de retraite complémentaire.

En effet, un des gros avantages du statut cadre est une meilleure préparation de la retraite, grâce aux retraites complémentaires : la pension de retraite des cadres est plus élevée que celle des salariés non-cadres.

Mais le bénéfice d'une retraite supplémentaire suppose une cotisation supplémentaire des cadres qui s'ajoute à leurs charges spécifiques. Ainsi, un cadre se voit appliquer un taux de cotisations se situant aux alentours de 25 % contre environ 23 % pour un salarié non-cadre.

### LES AVANTAGES EN NATURE

Pour éviter les inconvénients, notamment fiscaux, des augmentations portant sur des salaires déjà élevés, certaines entreprises accordent à leurs cadres des avantages en nature.

**Les avantages en nature sont constitués d'un bien ou service fourni par l'employeur à ses salariés.** Leur mise à disposition peut être gratuite ou faire l'objet d'une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter.

Au-delà des repas et du logement, on peut citer : les véhicules, les billets d'avion accordés gratuitement aux salariés, les vêtements qui leur sont octroyés dès lors qu'ils ne peuvent pas être assimilés à des frais d'entreprise, les bons d'achat, les cadeaux, les avantages de retraites et prévoyances permettant d'améliorer leur couverture sociale...

Par ailleurs, certaines conventions collectives prévoient des systèmes de prévoyance plus favorables aux cadres, et notamment des durées de maintien du salaire plus longues en cas d'arrêt maladie par exemple.

**L'attribution de technologies de l'information et de la communication peut aussi constituer un avantage en nature.**

**Cependant, il existe une tolérance administrative en la matière qui considère qu'il n'y a pas d'avantage en nature dans certaines hypothèses (circ. DSS 2003-7 du 7 janvier 2003). Il en va ainsi lorsque l'usage privé se limite à une utilisation raisonnable pour les besoins ordinaires de la vie quotidienne professionnelle et familiale (ex. : courtes durées d'appel au domicile, brèves consultations de serveurs pratiques sur Internet) ou bien lorsqu'il est prévu que les matériels consentis par l'employeur sont destinés à un usage professionnel uniquement.**

L'avantage en nature peut être évalué en fonction de sa valeur réelle ou forfaitaire.

**L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations et à l'impôt sur le revenu (C. trav. art. D.3231-6 ; art 83 Code général des impôts).** Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié.

Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont aussi pris en compte pour vérifier que le salaire minimum est atteint (SMIC) ainsi que, dans certains cas, le minimum conventionnel lorsque la convention collective ne l'exclut pas expressément.

**L'employeur doit fournir au salarié l'avantage en nature lorsque celui-ci est obligatoire (avantage prévu par accord collectif, contrat de travail, usage). S'il ne le lui fournit pas, il doit lui verser une indemnité compensatrice.**

En revanche, lorsque l'employeur met l'avantage en nature à la disposition du salarié mais que ce dernier, pour des raisons personnelles, refuse d'en bénéficier, il ne peut exiger une indemnité compensatrice.

### SALAIRES LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO :

FO demande, depuis plusieurs années, la mise en place d'un **salaire minimal pour les cadres**, défini dans l'ANI, équivalent au minimum à 2 smics annuels, soit environ 37 000 €. Ce montant pourrait être négocié à la hausse dans les branches professionnelles et constituerait ainsi un minimum garanti par le statut.

Nous demandons que les rémunérations soient individualisées dans le cadre des objectifs définis, tout en maintenant un minimum légal.

Nous exigeons aussi le paiement systématique des heures supplémentaires liées à un forfait jour.





## CHAPITRE IV LES CONGÉS PAYÉS ET LES RTT

### LES CONGÉS PAYÉS

En principe, les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur sur une période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse dépasser 30 jours ouvrables (C. trav. art. L.3141-3).

La période de référence d'acquisition des congés payés va du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N +1 (C. trav. art. R.3141-4). Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut aussi fixer la date de début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés et/ou majorer la durée de congé. L'acquisition est identique que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel.

**Le salarié peut demander à bénéficier de jours de congés payés avant de les avoir acquis.** L'employeur est libre d'accepter ou non ce départ en congé par anticipation. De même, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre des congés payés par anticipation.

**Certaines absences sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé auquel un salarié a droit (C. trav. art. L.3141-5) :**

- Les périodes de congés payés
- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos ;
- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Le Congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav. art. L.2145-10)
- Les Congés pour événements familiaux (C. trav. art. L.3142-2)
- Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art. R.5122-11).

**Un accord d'entreprise ou de branche fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période. À défaut, l'employeur définit la période de prise des congés et l'ordre des congés après avis, s'il existe, du comité social et économique.** L'employeur doit tenir compte des critères



suivants (C. trav. art. L.3141-16) :

- La situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- L'ancienneté des salariés ;
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Dans tous les cas, la période de prise doit comprendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année (C. trav. art. L.3141-13, L.3141-15 et L.3141-16).

Le congé, principal qui est d'une durée de 24 jours ouvrables, doit en principe être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. **Ce congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié, à condition qu'une fraction d'au moins 12 jours ouvrables soit prise, en continu, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre** (C. trav. art. L.3141-19).

Lorsque le congé est fractionné (au moins 3 jours des 24 jours devant être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre sont pris en dehors de cette période), le salarié a droit à des jours de congé supplémentaires pour fractionnement (excepté en cas de renonciation expresse ou collective). Le salarié a alors droit à (C. trav. art. L.3141-23) :

- 1 jour supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours supplémentaires s'il prend au moins 6 jours.

La 5<sup>e</sup> semaine de congés payés n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

**L'ordre des départs fixé par l'employeur est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ (C. trav. art. D.3141-6) et l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de congé moins d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles** (C. trav. art. L.3141-16).

Ainsi, lorsqu'un salarié demande l'autorisation de prendre ses congés, en l'absence de réponse de l'employeur avant la date indiquée, il peut valablement penser que sa demande est acceptée.

**Lorsque les congés payés n'ont pas été pris avant la fin de la période de prise des congés payés (le 30 avril ou à une autre date prévue par accord d'entreprise ou de branche), ceux-ci sont en principe perdus.**

Cependant, si les congés n'ont pas été pris du fait de l'employeur, ils sont reportés sur l'année suivante ou l'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice de congés payés. Ajoutons à cela que le salarié en arrêt maladie avant ou pendant ses congés peut demander à en bénéficier ultérieurement, même si la période de prise de congé a expiré.



## LES JOURS DE RTT

**La réduction du temps de travail (RTT) est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine, dans la limite de 39 heures par semaine (Circulaire DGT n° 2008/20 du 13 novembre 2008).**

Ainsi, un salarié travaillant 39 heures par semaine bénéficie de 4 heures de RTT par semaine (une demi-journée) et les heures travaillées au-delà de cette limite hebdomadaire sont considérées et rémunérées comme des heures supplémentaires.

Le nombre de jours de RTT acquis et les conditions de les cumuler sont également prévus par accord collectif. Certains accords précisent qu'une partie des JRTT est prise au choix du salarié et qu'une autre partie est posée à l'initiative de l'employeur. Dans une telle hypothèse, l'employeur ne peut bien évidemment pas disposer des jours qui étaient en principe laissés à la disposition du salarié, sauf accord exprès de l'intéressé (Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-19206).

L'accord peut également fixer, pour chaque exercice, une date limite de prise des JRTT. Si l'accord ne prévoit rien, le salarié perd ses JRTT à l'arrivée du terme prévu et ne peut prétendre à l'indemnisation des JRTT non pris que si cette situation est imputable à l'employeur (Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-16369).

Le salarié qui bénéficie d'une journée ou demi-journée de RTT est rémunéré. Son salaire est maintenu dans les conditions habituelles (ce qui comprend le paiement des primes variables).

En cas de conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, la durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année et au maximum 218 jours. Au-delà de ces 218 jours de travail effectués, le cadre bénéficie de jours de RTT.

Toutefois, le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos (sans pouvoir travailler plus 235 jours dans l'année en l'absence d'accord collectif : C. trav., art. L.3121-66). En contrepartie, il bénéficie d'une majoration d'au minimum 10 % de son salaire pour les jours de travail supplémentaires.

## LE CONGÉ PATERNITÉ

Jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2021, le père salarié ou le conjoint salarié de la mère, peut bénéficier d'un « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » de 11 jours consécutifs (ou 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples) à l'occasion de la naissance de leur enfant (C. trav., art. L.1225-35). Ce congé doit être pris en une fois et le salarié doit en faire la demande dès la naissance ou au plus tard dans les quatre mois qui suivent.

Sauf disposition conventionnelle contraire, ce congé n'est pas rémunéré. Il ouvre droit, sous certaines conditions, à des indemnités journalières de Sécurité sociale (CSS, art. L.331-8).

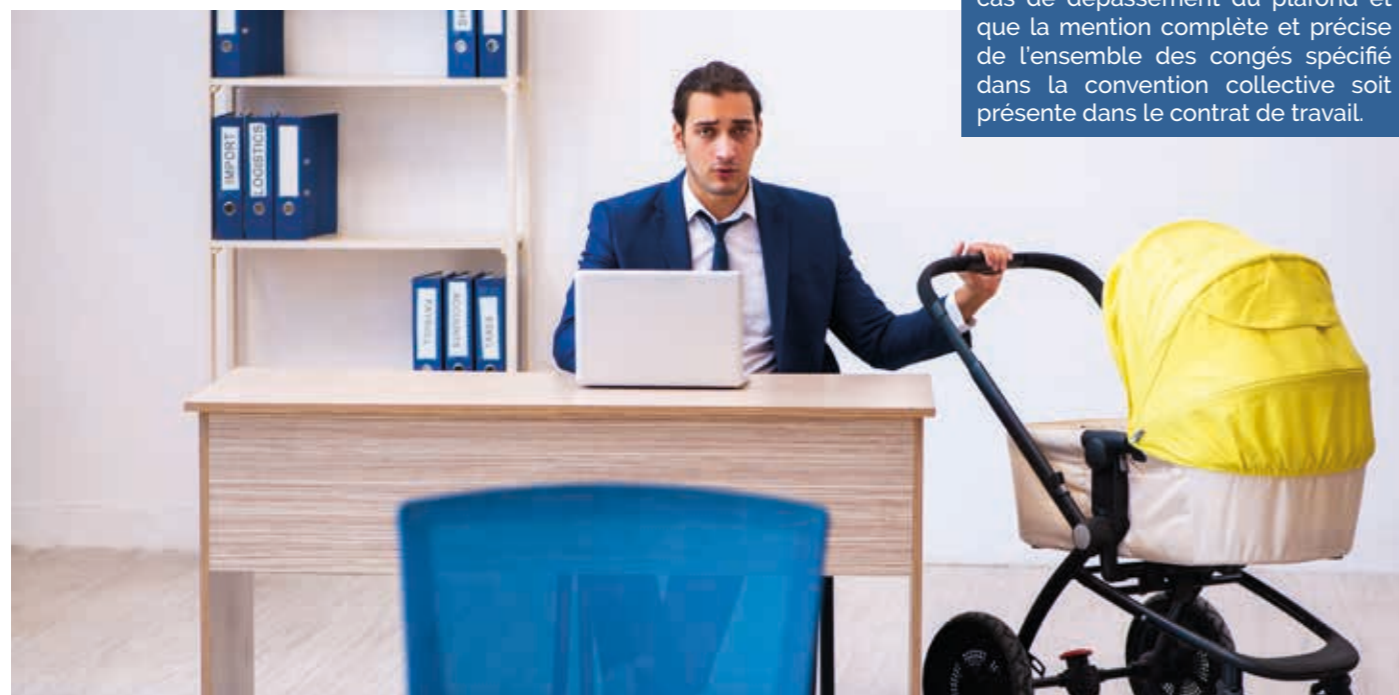
**La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 prévoit l'allongement du congé de paternité pour les naissances intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Le nouveau congé paternité passera à 25 jours pour la naissance d'un enfant et 32 jours en cas de naissances multiples.**

Le congé sera composé d'une période de 4 jours suivant immédiatement les 3 jours de congé de naissance pendant laquelle il sera interdit d'employer le salarié. Une seconde période s'ouvrira de manière consécutive ou non à la première et pourra être fractionnée.

## CONGÉS ET RTT LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO :

Le projet de loi portant réforme du temps de travail augmente le plafond du forfait jour de 218 à 235 jours, voire davantage, supprimant de fait les jours de RTT et imposant aux cadres de ne bénéficier que de leurs seuls congés payés.

La Commission Cadres demande que les **plafonds en place soient maintenus** dans le contexte des éventuelles négociations d'accords collectifs, que les jours de RTT et les jours de repos soient conservés en cas de dépassement du plafond et que la mention complète et précise de l'ensemble des congés spécifié dans la convention collective soit présente dans le contrat de travail.



# CHAPITRE V LA PROTECTION SOCIALE





## LA PRÉVOYANCE

Les cadres bénéficient souvent d'une couverture sociale plus avantageuse en entreprise que les autres salariés. Ainsi, selon les chiffres Insee de 2019, 18 % des cadres bénéficient d'une assurance vie grâce à leur entreprise et 88 % d'entre eux souscrivent à une mutuelle santé via leur société, l'employeur prenant en charge 100 % de la cotisation. Mais ce dernier avantage a perdu de son intérêt puisqu'il est désormais intégré au calcul de l'impôt sur le revenu.

Les cadres bénéficient également d'une meilleure couverture en cas de décès ou d'invalidité. Cette obligation était imposée par la convention collective nationale de 1947.

La fusion des régimes de retraite complémentaire « Agirc » et « Arrco », au 1<sup>er</sup> janvier 2019, ayant entraîné la disparition de la CCN du 14 mars 1947, un accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ci-après ANI prévoyance du 17 novembre 2017) a été conclu, permettant le maintien du dispositif tel qu'issu de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 dans l'attente d'un accord entre les partenaires sociaux sur la notion d'encadrement.

Il s'agit d'un contrat de prévoyance que les employeurs sont obligés de souscrire en faveur de leurs salariés cadres et assimilés, en versant une cotisation d'1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale. À cet égard, certaines conventions collectives prévoient des systèmes de prévoyance plus favorables aux cadres, et notamment des durées de maintien du salaire plus longues en cas d'arrêt maladie par exemple.

L'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 spécifique à la prévoyance impose aux entreprises employant des cadres ou des assimilés cadres de verser une cotisation patronale affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Ainsi, l'employeur doit cotiser à hauteur de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale. Cette contribution est exclusivement patronale.

On estime donc que l'affectation prioritaire s'entend d'une cotisation à la charge de l'employeur au moins égale à 0,76 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale consacrée à une garantie décès.

Le surplus, s'il en existe un, peut être consacré à la couverture de garanties prévoyance (notamment incapacité, invalidité).

Le texte oblige à un taux de cotisation mais ne prévoit pas de niveau de garanties : la branche ou l'entreprise a une liberté à ce niveau.

L'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 sanctionne la carence de l'entreprise par le versement aux ayants droit du cadre décédé d'une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur lors du décès.

La jurisprudence (Cass. soc. 24 avril 1997 n° 95-18039) considère que ce capital est soumis à cotisations sociales. En effet, il constitue un avantage en argent alloué en raison de l'appartenance du salarié défunt à l'entreprise et à l'occasion du travail accompli, de sorte qu'il entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et celle des droits de succession.

## QUELLES SONT LES GARANTIES D'UNE PRÉVOYANCE CADRE ?

Seule la garantie prévoyance décès est obligatoirement souscrite pour un cadre ou un assimilé cadre. Toutefois, rien n'empêche l'employeur de souscrire un contrat plus couvrant comprenant d'autres garanties.

## LA PRÉVOYANCE DÉCÈS CADRE

La garantie décès est la seule garantie obligatoirement prise en charge par

l'employeur. Il s'agit donc du socle des contrats de prévoyance cadre. Sa participation dépend toutefois de la nature du contrat :

- 1,50 % de la tranche A du salaire s'il ne souscrit que la garantie décès ;
- 0,76 % de la tranche A s'il prend un contrat comprenant d'autres garanties. Ainsi, lorsque le salarié cadre décède, sa famille (enfants et/ou conjoint) bénéficiera d'une rente ou d'un capital ;
- Capital : versement de la somme du contrat en une seule fois ;
- Rente (conjoint ou éducation) : versement de la somme mensuellement ou trimestriellement soit à vie (rente viagère) soit durant une certaine durée.

## LA PRÉVOYANCE INVALIDITÉ

En plus d'une garantie décès, l'employeur peut, en option, décider de souscrire un contrat comprenant une garantie invalidité.

L'invalidité renvoie à une diminution des capacités de travail ou de gain de revenus d'au moins 2/3. Cette réduction doit être due à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. Autrement dit, le salarié est considéré comme invalide si, suite à un accident ou une maladie, il ne peut plus gagner plus de 1/3 de sa rémunération habituelle.

Ainsi, avec une prévoyance invalidité, si le salarié est déclaré inapte, l'assurance lui versera une rente pour compenser sa perte de revenus.

## PROTECTION SOCIALE LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO :

Pour que les cadres ne soient en aucun cas pénalisés, nous demandons l'assurance qu'il y ait une harmonisation des cotisations, et que celles-ci soient équivalentes pour l'ensemble des statuts.

La prévoyance actuelle prévoit le versement d'une cotisation patronale de 1,5 % de la tranche A du salaire, principalement affecté à la couverture décès.

Nous proposons le maintien de ce prélèvement à la charge unique de l'employeur et renvoyons aux branches professionnelles le soin d'en définir l'affectation : décès, incapacité et invalidité notamment. Nous proposons également d'en élargir l'affectation à d'autres domaines de protection sociale, définis par les conventions collectives, tels que la retraite ou les risques psychosociaux.



# CHAPITRE VI LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE



Les pensions de retraite personnelles versées par les régimes de retraite complémentaire des salariés non-cadres (régime Arrco) et des salariés cadres (régime Agirc) viennent en complément de la retraite de base obligatoire versée par le régime général des salariés.

Le régime de retraite complémentaire des salariés non-cadres Arrco a été institué par un accord signé entre les partenaires sociaux le 8 décembre 1961. Le régime de retraite complémentaire des salariés cadres Agirc a été mis en place par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salariés sont soumis au régime unifié Agirc-Arrco (ANI, 17 nov. 2017, Agirc-Arrco, Arr. 24 avr. 2018 : JO, 28 avr.).

Les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, qui couvrent la quasi-totalité des salariés et anciens salariés du secteur privé, ont fusionné en un seul régime de retraite complémentaire, dénommé régime Agirc-Arrco. Ce régime unifié reprend l'ensemble des droits et obligations des régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco. Il a été mis en œuvre par deux accords nationaux interprofessionnels conclus respectivement le 30 octobre 2015 et le 17 novembre 2017.

Dans le cadre de ce nouveau régime :

- Les assiettes de cotisations sont réparties sur deux tranches : la T1 et la T2 ;
- Les tranches 2 (Arrco) et B et C (Agirc) sont unifiées. Les distinctions de cadres et non-cadres disparaissent à cette occasion ;
- Les cotisations dues sont prises en charge par l'employeur à hauteur de 60 % et 40 % par les salariés (contre environ 62 % / 38 % précédemment pour l'Agirc, l'Arrco connaissait déjà cette répartition 60/40).

Afin de mettre en place cette nouvelle répartition, la cotisation salariale a augmenté, pour les rémunérations comprises entre 1 et 8 plafonds, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, de 0,56 % par rapport à la cotisation Agirc de 2018, la cotisation patronale restant inchangée par rapport au taux de 2018.

En revanche, ces cotisations produisent une augmentation par rapport au taux de la tranche 2 Arrco de 2018 de 0,48 % pour les employeurs et pour les salariés.

Taux appelés en 2020 :

Assiette	Taux de cotisation			Taux de calcul des points
	Part salariale	Part patronale	Total	
<b>Tranche 1 (salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale)</b>				
<b>Taux</b>	3,15 %	4,72 %	7,87 %	6,2 %
<b>Tranche 2 (salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale)</b>				
<b>Taux</b>	8,64 %	12,95 %	21,59 %	17 %

**Les bénéficiaires**

Les personnes exerçant, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du régime Agirc-Arrco, une activité salariée au sens de la Sécurité sociale, sont obligatoirement assujetties au régime. En principe, les salariés assujettis à l'assurance vieillesse du régime général, au régime des assurances sociales agricoles ou au régime spécial des mines sont ceux affiliés également aux institutions Agirc-Arrco, sauf exception (par exemple certains salariés expatriés).

Aucune condition d'âge, minimal ou maximal, n'est fixée pour l'assujettissement des salariés au régime Agirc-Arrco. Comment peut-on être sûr qu'il n'y aura pas de baisse des retraites complémentaires à l'avenir ?

Par l'accord du 30 octobre 2015, les partenaires sociaux ont placé les régimes Agirc et Arrco sur une trajectoire d'équilibre financier : un peu plus d'un an après, cette trajectoire est largement tenue.

Par ailleurs, un pilotage innovant de la retraite complémentaire se met en place : celui-ci est adossé sur une règle d'or selon laquelle les réserves doivent à tout moment dépasser l'équivalent de 6 mois de prestations sur un horizon de 15 ans.

Cette disposition constitue pour les assurés une garantie forte pour leurs retraites d'aujourd'hui et de demain.

Comment bénéficier d'une majoration de votre retraite complémentaire ?

Vous pouvez bénéficier d'une majoration de votre retraite Agirc-Arrco pendant un an après votre départ à la retraite si vous liquidez votre retraite complémentaire au moins 2 ans après la date d'obtention de votre taux plein dans le régime de base.

On distinguera alors 3 cas de majoration de votre retraite complémentaire :

- Vous bénéficierez d'une majoration de 10 % si votre date de départ à la retraite est de 2 ans postérieure à la date d'obtention du taux plein.
- Vous bénéficierez d'une majoration de 20 % si votre date de départ à la retraite est de 3 ans postérieure à la date d'obtention du taux plein.
- Vous bénéficierez d'une majoration de 30 % si votre date de départ à la retraite est de 4 ans postérieure à la date d'obtention du taux plein.

Source : [www.Agirc-arrco.fr](http://www.Agirc-arrco.fr)

#### RETRAITE LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO :

Notre objectif premier : protéger et améliorer. Pour cela, nous surveillons les évolutions législatives et exigeons, quelles que soient les circonstances, le maintien des retraites complémentaires.

Dans le cadre des évolutions du régime de retraite, la Commission Cadres de la FGTA-FO reste vigilante sur le maintien à minima des taux actuels.



## ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.





## CHAPITRE VII LE TÉLÉTRAVAIL

**Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux** (ex. : au domicile du salarié ou dans un espace de coworking).

Le télétravail peut être régulier ou occasionnel **et peut être mis en place dans l'entreprise via un accord collectif, une charte unilatérale** quand l'employeur souhaite poser un cadre général (C. trav. art. L.1222-9).

En cas d'accord collectif sur le télétravail, l'employeur saisit le CSE dans le cadre de ses attributions générales en matière de conditions de travail. **Il l'informe et le consulte avant de mettre en œuvre le télétravail dans l'entreprise** (C. trav. art. L.2312-8 et L.1222-9).

**L'accord collectif ou la charte unilatérale sur le télétravail doit comporter certaines mentions** (C. trav. art. L.1222-9) :

- Les conditions de passage en télétravail et celles de retour dans les locaux de l'entreprise ;

- Les modalités d'acceptation par le salarié du télétravail (cette acceptation ne figure pas forcément dans le contrat de travail) ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La définition des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Conformément à l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, les dispositions de ces accords ou chartes se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat de travail contraires ou incompatibles. Le salarié peut cependant faire connaître son refus à ce sujet à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise (Ord. no 2017- 1387, 22 sept. 2017, art. 40).

**En l'absence d'accord collectif ou de charte, employeur et salarié peuvent se mettre d'accord pour recourir au télétravail régulier ou occasionnel.**

Ils peuvent formaliser leur accord par tout moyen (échange d'e-mail, courrier, oralement) (C. trav. art. L.1222-9).

L'employeur qui refuse le télétravail à un salarié qui occupe un poste qui y est éligible, dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, doit motiver de manière objective sa réponse. À l'inverse, le refus du salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail (C. trav. art. L.1222-9).

**En cas de circonstances exceptionnelles** (ex. : risque d'épidémie) ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être nécessaire à la continuité de l'activité de l'entreprise et à la protection des salariés (C. trav. art. L.1222-11).

**L'employeur peut alors imposer le télétravail aux salariés.**

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (C. trav. art. L.1222-9). Il s'agit aussi bien des droits issus du Code du travail que des droits prévus par les conventions et accords collectifs ou nés des usages, qu'ils soient individuels ou collectifs (participation aux élections professionnelles, droit à la formation...)

Depuis le 24 septembre 2017, le Code du travail n'impose plus expressément à l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, **il est donc recommandé de le prévoir dans l'accord collectif ou la charte.**

Il existe aussi des obligations spécifiques de l'employeur liées au télétravail. L'employeur est tenu à l'égard du télétravailleur (C. trav. art. L.1222-10) :

- De l'informer des restrictions à l'usage des TIC et des sanctions applicables ;
- De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

**À défaut, si l'employeur relève de l'ANI du 19 juillet 2005** (obligatoire pour les employeurs relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires : Medef, CGPME et UPA), il fournit, installe et entretient les équipements nécessaires

au télétravail lorsqu'il s'exerce à domicile. Il en assure l'adaptation et l'entretien quand le télétravailleur utilise son propre équipement.

Il prend en charge les coûts directement engendrés par ce télétravail, en particulier ceux liés aux communications. Il fournit aussi au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

**En matière de frais professionnels,** la jurisprudence pose pour principe général que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier (cass. soc. 25 mai 2009, n° 07-42.227).

**Le salarié a aussi droit à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition** (Cass. soc. 5 avril 2018, n° 16-26526).

**Un accord national interprofessionnel (ANI) concernant le télétravail a été conclu par les partenaires sociaux le 26 novembre 2020. Cet accord prévoit et rappelle un certain nombre de mesures, notamment :**

- Une période d'adaptation à la mise en place de télétravail et la possibilité de revenir sur le principe même de sa mise en place.
- Une vigilance particulière portée à la préservation de la cohésion sociale interne, maintien du lien social entre les collaborateurs et respect du droit syndical.
- Le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée du salarié.
- L'usage des outils numériques encadré par l'employeur, dans le respect du RGPD, des prescriptions de la CNIL.
- La préservation de l'égalité femmes/hommes, le télétravail ne devant pas y être un frein.
- La prise en charge des frais professionnels et équipements de travail.
- La prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap.

Dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur, un comité de suivi paritaire pour l'application de l'ANI constitué de représentants des organisations de salariés et d'employeurs devra se réunir pour établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, et analyser l'impact du télétravail sur les entreprises et évaluer la mise en œuvre des dispositions de cet ANI.

### TÉLÉTRAVAIL LES REVENDEICATIONS DE LA FGTA-FO :

L'ANI 2020 doit être à minima la base de négociation dans les branches et les entreprises de nos secteurs.

Mais certains points restent flous.

**Les frais engendrés par le télétravail** peuvent se révéler importants pour le salarié et doivent faire l'objet d'une **indemnité de la part de l'employeur**. À ce titre, nous demandons l'intégration de la prise en charge des repas du télétravailleur dans une indemnité globale et qu'une indemnité d'occupation apparaisse distinctement sur le bulletin de salaire lorsque le télétravail a lieu au domicile du salarié.

C'est pourquoi la Commission Cadres demande en outre que les modalités de prise en charge des **frais d'assurance** soient précisées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, notamment quant à la prise en charge par l'assurance des dommages causés par le télétravailleur à son domicile. Il faut distinguer ce qui relève de l'assurance de l'employeur de ce qui relève de celle du salarié et nous recommandons à ce titre une extension du régime des accidents de travail.

Bien entendu, lorsque le télétravail à domicile est rendu impossible pour des raisons d'inconfort, de difficulté d'aménagement d'un périmètre de travail isolé, de promiscuité familiale trop gênante... l'entreprise doit proposer à son salarié **un espace de coworking** à proximité de son domicile et en assurer la prise en charge intégrale.





## CHAPITRE VIII

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



### LA DÉMISSION

La démission permet au salarié de rompre son CDI, à tout moment, et de sa propre initiative (C. trav. Art. L. 1231-1).

Le salarié n'a pas la possibilité de démissionner d'un CDD puisque ce type de contrat prend en principe fin à l'arrivée du terme ou lorsque l'objet pour lequel il a été conclu se réalise.

Le Code du travail ne prévoit aucune forme particulière pour présenter sa démission, mais il est préférable de garder une trace écrite afin d'éviter toute contestation (lettre recommandée avec AR, remise en main propre contre décharge..).

Pour que la démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Après avoir émis son souhait de démissionner, le salarié doit observer une période de préavis durant laquelle il continuera à remplir ses fonctions et percevra un salaire. **La durée du préavis de démission est fixée** (C. trav. Art. L.1237-1) :

- Soit par la convention collective applicable,
- Soit par le contrat de travail,
- Soit par les usages de la profession.

Le salarié peut toutefois être dispensé de préavis à sa demande ou à la demande de l'employeur :

- **Si c'est le salarié qui réclame cette dispense et qu'elle est acceptée**, le contrat de travail prend fin à la date

convenue entre les parties. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié.

- **Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer un préavis**, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis équivalente à la rémunération intégrale que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant le préavis (C. trav. Art. L.1234-5). Le contrat de travail prend fin à la date prévue, comprenant le terme du préavis (C. trav. Art. L.1234-4).

Si, malgré le refus de l'employeur, le salarié n'exécute pas son préavis, il pourra être condamné au versement d'une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis, ainsi qu'au paiement de dommages et intérêts.

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE LICENCIEMENT

Il existe deux types de licenciement :

- **Le licenciement pour motif personnel :**

- Pour faute du salarié : L'employeur peut sanctionner des fautes d'origine disciplinaire ou professionnelle.
- Pour inaptitude : En cas d'inaptitude d'un salarié, l'employeur ne peut le licencier qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou si le salarié a refusé le reclassement proposé ou que l'avis d'inaptitude du médecin du travail ne permet pas de reclassement (C. trav. Art. L.1226-2-1 et L.1226-12).
- Pour insuffisance de résultats : Il est

nécessaire que l'insuffisance soit causée par une carence du salarié (ex : manque de travail).

• Pour insuffisance professionnelle : L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'incapacité du salarié à exercer de façon satisfaisante ses fonctions.

• Pour perturbation du fonctionnement de l'entreprise : La mésentente est un motif de licenciement quand elle repose sur des faits imputables au salarié et entraîne une perturbation effective de la bonne marche de l'entreprise. L'employeur peut aussi licencier un salarié lorsque son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise et nécessitent un remplacement définitif.

- **Le licenciement pour motif économique :**

Le motif invoqué par l'employeur doit être lié à des difficultés économiques, des mutations technologiques, la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou la cessation de l'activité de l'entreprise (C. trav. Art. L.1233-3).





Que le motif de licenciement soit personnel ou économique, il doit être à la fois réel et sérieux (c. trav. art. L.1232-1 et L.1233-2). Le motif établi doit donc :

- Corresponde à une réalité concrète susceptible d'être vérifiée,
- Être fondé sur des éléments objectifs reposant sur des faits précis,
- Être exact puisqu'il doit constituer la véritable cause du licenciement.

**Certains faits ne peuvent en aucun cas constituer des motifs réels et sérieux de licenciement. Dans ce cas, le licenciement pourra être annulé par le juge. Ainsi, un salarié ne peut pas être licencié en raison notamment :**

- Du refus d'exécuter une instruction de la hiérarchie contraire à la réglementation ;
- De l'exercice du droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent (C. trav. Art. L.4131-3 et L.1132-3-3).

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire (Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 09-67464), sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (ex : obligation de loyauté) ou crée un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise.

## LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par courrier écrit (remis en main propre ou envoyé en recommandé avec AR : C. trav. Art.

L.1232-2) comportant les mentions prévues à l'article R.1232-1 du Code du travail. Si le licenciement a un motif disciplinaire, la convocation doit être envoyée dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

**L'entretien préalable au licenciement** ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours pleins et ouvrables après la présentation du courrier de convocation (C. trav. Art. L.1232-2).

Lors de l'entretien préalable, l'employeur doit expliquer au salarié pourquoi il envisage de le licencier. Le salarié doit pouvoir s'exprimer sur ce qui lui est reproché (C. trav. Art. L.1232-3).

Le salarié peut être assisté par un membre de l'entreprise lorsque celle-ci est dotée de représentants du personnel. Dans le cas contraire, le salarié peut se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise, choisie sur une liste préparée par le DIRECCTE et arrêtée par le préfet du département.

**La notification du licenciement** doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception et doit préciser les motifs du licenciement. Le salarié qui souhaite obtenir des précisions sur les motifs indiqués dans la lettre, doit le demander à l'employeur dans les 15 jours suivant la notification du licenciement (C. trav. Art. R.1232-13).

La lettre de licenciement ne peut pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien (C. trav. Art. L.1232-6) et, en cas de licenciement disciplinaire, plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (C. trav. Art. L.1332-2).

**Le contrat de travail prend fin à l'issue du préavis de licenciement.** Cependant, l'employeur et le salarié ne sont pas tenus de respecter de préavis lorsque l'employeur dispense le salarié de l'exécuter, soit de sa propre initiative, soit à la demande de ce dernier.

Par ailleurs, certaines ruptures du contrat de travail ne donnent pas lieu à l'exécution d'un préavis, à savoir :

- Le licenciement pour faute grave ou lourde (Cass. Soc. 20 mars 2019, n° 17-26999) ;
- La rupture du contrat consécutive à la cessation de l'entreprise pour un cas de force majeure (C. trav. Art. L.1234-12 et L.1234-13) ;
- La rupture liée à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle ;
- Le licenciement consécutif à une inaptitude physique d'origine professionnelle ou non professionnelle (C. trav. Art. L.1226-4 et L.1226-14). Dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle, l'inexécution du préavis donne lieu à une indemnité compensatrice (C. trav. Art. L.1226-14).

La durée du préavis est fixée par la convention collective applicable ou à défaut, par la loi. Sa durée dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (C. trav. Art. L.1234-1) :

- **Pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans**, le préavis minimal est de 1 mois ;
- **Pour une ancienneté d'au moins 2 ans**, le préavis minimal est de 2 mois.

L'inexécution fautive du préavis, peut donner lieu au versement de dommages et intérêts.



Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié protégé, il doit consulter le CSE quand la mesure vise un membre de la délégation du personnel ou un représentant syndical au sein du CSE (C. trav. Art. L.2421-3).

L'employeur doit aussi demander l'autorisation de l'inspection du travail avant de procéder au licenciement (C. trav. Art. L.2421-3).

**Si la procédure de licenciement n'a pas été suivie**, mais qu'il existe une cause réelle et sérieuse, le licenciement sera jugé irrégulier mais le salarié ne pourra pas être réintégré. Il pourra toutefois recevoir une indemnité qui ne dépasse pas un mois de salaire (C. trav. Art. L.1235-2).

**Si le licenciement est injustifié et donc sans cause réelle et sérieuse**, le salarié pourra espérer être réintégré (sous certaines conditions) ou obtiendra une indemnité de licenciement qui varie en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise (C. trav. Art. L.1235-3).

**Si l'un des motifs de licenciement porte atteinte à une liberté fondamentale**, est fondé sur un motif interdit, alors il sera nul. Dans ce cas, le salarié pourra être réintégré (C. trav. Art. L.1235-3-1) ou recevra une indemnité d'au moins six mois de salaire (C. trav. Art. L.1235-3-1). Dans tous ces cas, le salarié devra s'adresser au Conseil de Prud'hommes pour obtenir sa réintégration ou la réparation de son préjudice.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle est un accord entre l'employeur et le salarié sur la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée et les conditions de départ du salarié. Elle doit être librement signée des deux côtés (C. trav. Art. L.1237-11). En effet, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur ou le salarié. Elle doit reposer sur le consentement libre et mutuel de chacun.

Si le consentement de l'un ou de l'autre est vicié, la rupture conventionnelle est nulle et a alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Lors de la première étape, l'employeur et le salarié élaborent ensemble le principe et les modalités de la rupture conventionnelle au cours d'entretiens** où les deux parties peuvent se faire assister (C. trav. Art. L.1237-12).

**La deuxième étape est formalisée par la signature d'une convention** qui fixe, notamment (C. trav. Art. L.1237-13) :

- La date de fin du contrat qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention ;
- Le montant de l'indemnité due au salarié qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement.

**Par la suite, l'employeur et le salarié ont chacun un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter** (C. trav. Art. L.1237-13).

**La dernière étape consiste à demander l'homologation de la convention à la DIRECCTE**, laquelle s'assure du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties (C. trav.

Art. L.1237-14 et R.1237-3). La DIRECCTE a 15 jours ouvrables pour se prononcer, passé ce délai, l'absence de décision explicite vaut acceptation de la convention de rupture conventionnelle.

## LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

**La clause de non-concurrence présente dans le contrat de travail du salarié**, interdit au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur.

**Pour être valide, la clause doit répondre à quatre conditions :**

- **Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise** puisque les fonctions exercées par le salarié doivent être telles que son embauche par un concurrent représenterait un risque réel pour l'entreprise.
- **Être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace** compte tenu notamment des fonctions exercées par le salarié.
- **Tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié** puisque la clause doit laisser au salarié la possibilité d'exercer une activité professionnelle.
- **Prévoir une contrepartie financière.**







# LA FÉDÉRATION ET LA COMMISSION CADRES À VOTRE SERVICE

La FGTA-FO est une fédération qui représente et défend les intérêts des salariés – employés, agents de maîtrise et cadres – de six grands secteurs d'activité : Agriculture/Agroalimentaire, Artisanat alimentaire, Coiffure/Esthétique, Grande distribution, Hôtellerie/ Restauration, Métiers de la famille. Les valeurs qui caractérisent son action sont le respect, l'expertise, l'audace, l'engagement et la solidarité...



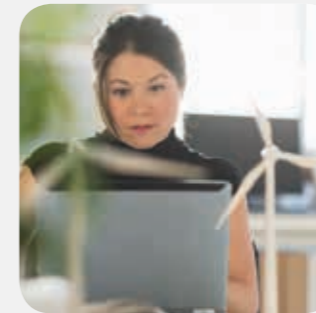
Elle a créé, en 2018, une Commission des cadres et salariés au forfait, destinée à anticiper les changements d'aujourd'hui et de demain. L'encadrement est confronté, comme les autres salariés, à des plans successifs de réorganisation et il se retrouve souvent livré à lui-même. La Commission a pour but de soutenir nos représentants et surtout de nous permettre d'aller chercher cet objectif tant prisé : la première place en représentativité dans nos entreprises, afin de peser dans les négociations.

Pour plus d'informations sur le Réseau cadres et savoir comment adhérer, il suffit de vous connecter sur notre site [www.fgtafo.fr/reseau-cadres](http://www.fgtafo.fr/reseau-cadres).

Si vous avez un syndicat FGTA-FO dans votre entreprise, contactez son représentant par e-mail à l'adresse suivante : [cadres@fgta-fo.org](mailto:cadres@fgta-fo.org).

Pour une question juridique, vous pouvez joindre le service dédié à l'adresse : [juridique@fgta-fo.org](mailto:juridique@fgta-fo.org) ou en téléphonant au **01 86 90 43 73**.

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

## Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



Voir sa vie basculer  
Être mieux accompagné(e)  
Aller de l'avant

OCIRP : Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - © L'agence associée - Crédit Photo: Getty images ©Nick Dolding  
IMA Assurances - Société anonyme au capital de 7 000 000€ - Siège social: 118 avenue de Paris - 79000 NIORT - 481 511 632 RCS NIORT  
Entreprise régie par le Code des assurances

**Vivre  
après**

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

**GRUPE  
IMA**

Pour mieux faire face aux ruptures de vie,  
nous mettons en place le dispositif Vivre après.

**Parlons-en !**

[vivreapres.fr](http://vivreapres.fr)

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves,  
les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.