Toujours +

Par **yoc33**, le **11/04/2007** à **13:10**

Bonjour,
Cadre ds une entreprise agroalimentaire depuis 10 ans, mon employeur a licencié avec motif économique du personnel (diminution de 50% de l'effectif) l'année dernière en maintenant le niveau de production voir en l'augmentant.

Je l'ai averti du problème que nous avons à maintenir cette charge de travail en sous effectif et que ceci me contraint à de nombreuses heures sup. (400 depuis les licenciements) ni ratrappées, ni payées.

Il me répond que je suis cadre et que je n'ai pas à réclammer des heures sup. et me demande de mieux m'organiser.
Suivant l'avis de collégues d'entreprises similaires à la mienne, ce que nous arrivons à faire en ce moment est déja super par rapport au manque d'effectif.

Il est clair que depuis mes remarques la situation est quelque peu tendu et il me semble être passé en quelque mois du statut d'employé modèle à celui de revendicateur jamais content.

J'ai plusieurs questions: Est ce que je suis tenu de ne pas demander le réglement des heures sup. sous le prétexte que je suis cadre?

Comment démontrer formellement que ce qu'il me demande comme charge de travail m'oblige à faire des heures sup pour sa réalisation?

Existe t'il un organisme auprés duquel je peux me rapprocher?

Comment faire si je part de cette entreprise pour raccourcir mon préavis de départ (4 mois), voir l'annuler si possible?

Merci d'avance pour vos réponses.
yoc33

Par **Camille**, le **12/04/2007** à **21:32**

Bonsoir,
En principe, lorsqu'on est cadre, on est "mensualisé". Cela signifie qu'on n'est pas astreint aux horaires des autres, les non cadres, pour la bonne raison que vous exercez des fonctions de responsabilités avec un objectif qui n'est pas simplement d'obéir aux directives d'un chef.

De ce fait, on doit – dans la mesure du possible et sauf nécessité de service – laisser le cadre libre d'organiser ses horaires comme il l'entend. Cette apparente liberté, cette apparente absence d'astreinte, qui pourrait en faire rêver certains, conduit presque immanquablement par des dépassements d'horaires systématiques, c'est-à-dire "chroniques". Un cadre ne compte pas son temps et généralement, le "non compte" va toujours dans le même sens…
Donc, je ne pense pas que vous aurez gain de cause sur ce sujet. C'est, à ma connaissance, la position encore actuelle du CPH (position prise par les Prud'hommes lorsque, justement, un patron a flanqué un cadre à la porte parce qu'il ne respectait pas les horaires, alors que sa mission ne le justifiait pas).
Comme organisme pour en avoir un meilleur aperçu, et bien, ce sont toujours les mêmes :
- l'inspection du travail dont dépend la société qui vous emploie ;
- la CGC, FO-Cadres, Cadres-CGT ;
Éventuellement
- l'APEC
- le CPH.

Pour réduire le délai de préavis de départ, consultez d'abord les conventions collectives dont dépend l'entreprise qui vous emploie pour voir si quelque chose est prévu.

Sinon, je ne connaît que deux solutions générales :
- Négocier avec son employeur pour obtenir son accord ;
- Se faire flanquer à la porte pour faute grave ou, mieux (si l'on peut dire), lourde. En principe, :roll:

dans ce genre de cas, on est généralement libre dès le lendemain… Image not found or type unknown

Évidemment, dans cette dernière hypothèse, il pourrait y avoir quelques "dommages collatéraux"… Mais, on n'a rien sans rien et on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs… :wink:

Image not found or type unknown

Par **yoc33**, le **13/04/2007** à **11:31**

Merci pour votre reponse,
Il est clair que je n'ai jamais regardé mes depassements d'horaires tant qu'ils étaient raisonnables (je les estime à 20/30 heures/mois et quelques fois plus sans jamais l'avoir réellement vérifié).
Maintenant, j'aimerai savoir s'il n'existe pas des limites, un cadre est il corvéable à merci sous prétexte du bon fonctionnement de l'entreprise?
(Dans cette logique, pourquoi les employeurs ne licencient ils pas leurs techniciens en demandant aux cadres de combler les manques sans regarder leurs heures car ils sont mensualisés?)

Par **Camille**, le **16/04/2007** à **10:09**

Bonjour,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

C'est probablement l'idée qui doit effleurer beaucoup de patrons, je suppose, encore que c'est probablement plutôt le contraire : "pourquoi ne pourrais-je pas remplacer mes cadres que je paie grassement par des techniciens que je paierais moins cher et qui pourraient peut-être faire le même boulot ?"
Si, par "limite", vous entendez une limite légale, qu'il suffirait d'invoquer pour avoir gain de cause, la réponse est non, il n'y en a pas pour la bonne et simple raison que la limite légale, si on parle des 35 heures, est déjà largement dépassée le plus souvent (elle l'était déjà à l'époque des 40 heures, alors vous pensez…).
Je serais bien tenté de vous dire qu'un cadre est effectivement "taillable et corvéable à merci" et que, quand un cadre est mécontent, "il se soumet ou il se démet". C'est d'ailleurs un peu pour ça que les syndicats de cadres ne sont pas très virulents. Mais la réalité n'est pas, heureusement, aussi noire… et les choses ne sont pas aussi simples, dès qu'il s'agit des cadres.

Alors oui, il y a une limite mais elle est très floue et les abus, si abus il y a, son jugés par le CPH. Et vous seriez peut-être surpris des cas où le cadre est débouté pour ce motif. Ils sont d'ailleurs très rares. De toute façon, quand on en arrive là…

Tout à fait entre nous, 30 heures par mois, ça nous fait 7 heures et demie par semaine – si on table sur 4 semaines par mois – et donc une heure et demie par jour pour une semaine de 5 jours, laissez-moi vous dire que, à moins d'être un jeune cadre débutant, on va dire "subalterne", vous êtes largement "dans la norme"…
Tout dépend, bien entendu, aussi de savoir si on est dans une entreprise publique ou privée, grosse boîte ou PME/PMI, à l'entretien ou à la production d'une usine qui marche à feu continu ou au bureau d'études dans une SSI internationale, ingénieur technico-commercial ou chef de service / de département (pour lesquels, il n'est pas rare, voire de rigueur, de terminer la journée à 8h du soir ("ou plus, si affinités"...) – sans parler des déplacements, sans récupération -, etc., etc.).
Le statut du cadre a ceci de particulier que la plupart des règles réelles sont non écrites et relèvent plus des "us et coutumes" dans l'entreprise et d'une forme de "tradition ancestrale", sur la base d'un point commun reconnu aux cadres et pas aux non cadres : "le sens des responsabilités".
Autant dire que le problème des horaires est un sujet récurrent, pour ne pas dire chronique, quand on est cadre…
En échange de ce "sacrifice" sur les heures par rapport aux techniciens, un cadre bénéficie en général
- d'un salaire significativement supérieur et en rapport avec ses responsabilités ;
- d'une certaine latitude de mouvements dans l'organisation de son travail, voire une totale liberté, du moment que l'objectif fixé est atteint ;
- du droit d'exercer un certain pouvoir pour faire évoluer le secteur dont il a la charge en fonction de ses propres idées ;
- d'une possibilité plus grande d'évolution de carrière vers des postes plus importants, plus "décisionnels", et donc mieux rémunérés.

En temps normal, la solution passe ordinairement par une concertation entre cadres (ça commence, en général, à la cantine.. .wink:) pour que chacun fasse "passer le même message" de cette surcharge de travail au cours des réunions du même nom, en démontrant que cette situation nuit à l'efficacité des services, "démotivation de l'ensemble de

Image not found or type unknown

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

l'encadrement", "ambiance détestable", "manque de moyens", etc. bref, "ce serait dans l'intérêt de l'entreprise de…", jusqu'à ce que le patron l'admette et prenne des mesures en conséquence pour la réduire.

Cela dit, s'il a réduit le personnel de 50 %, il est peu probable qu'il soit enclin à réembaucher et pas non plus d'augmenter le personnel restant…
De toute façon, quand une boîte va mal et qu'on ne sent pas, dans l'équipe dirigeante, une volonté nette de "prendre le taureau par les cornes", avec des réformes ambitieuses qui donnent l'impression que "ça va dans le bon sens", et que donc la situation risque bien de "s'éterniser" (sans parler d'autres risques, qui ne sont pas sans relation avec la réduction du personnel pour motif économique, et qui feraient que "l'éternité" en question s'interrompe plus précocement que prévu…) et qu'on ne se sente pas l'âme d'un saint-Bernard, la seule solution rationnelle pour un cadre, en dehors des scrupules éventuels de "quitter le navire quand il coule", c'est d'aller voir ailleurs…
Donc, les solutions peuvent être différentes suivant que vous êtes seul à vous opposer ou non et suivant que vos propres objectifs de carrière sont ambitieux ou non, en sachant que vous aurez peut-être à décider sur la base d'un choix "cornélien" à plus ou moins court terme.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés