

## Le statut de cadre dans le secteur non-marchand

La notion de « cadre » est une terminologie très utilisée dans le secteur du commerce, de l'industrie ou encore des finances. Le secteur non-marchand, quant à lui, reste assez hermétique face à ce genre de terminologie. Et pourtant, en pratique, les cadres sont également présents dans notre secteur. Quelles sont les implications pour l'employeur qui engage ce type de personnel ? Quelle reconnaissance pour ce statut ? Inévitablement, la conséquence se pose en matière d'applicabilité des règles de temps de travail.

### Qu'est-ce qu'un cadre ?

Définir la notion de cadre est une tâche délicate car il n'existe pas de définition générique de cette catégorie de personnel.

### Un employé avant tout

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régleme exclusivement le statut de cinq catégories de travailleurs : les ouvriers, les employés, les représentants de commerce, les travailleurs domestiques et les étudiants. Le statut légal de cadre n'existe donc pas. Le cadre intègre, en

réalité, le régime de travail des employés.

### Tentative de définition

La notion de cadre est définie uniquement dans la procédure d'élection sociale. La portée de cette définition est donc limitée puisqu'elle ne s'applique que dans les procédures d'élections sociales au sein du conseil d'entreprise. Néanmoins, l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 a le mérite d'apporter quelques éléments de réponse permettant de cerner la notion. Il y a lieu d'entendre par cadre « *les 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* ». La définition se compose ainsi de quatre éléments :

- Le cadre est nécessairement un employé ;
- Il ne doit pas faire partie du personnel de direction, c'est-à-dire « *les personnes chargées de la gestion journalière*

*qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes qui remplissent également des missions de gestion journalière* »<sup>1</sup> ;

- Il doit exercer une fonction supérieure ;
- Il doit être titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou posséder une expérience professionnelle équivalente.

Le législateur a volontairement défini la notion de cadre de manière générale et souple en vue de permettre d'appréhender la réalité concrète du terrain. Par fonction supérieure, l'on entend la disposition d'une certaine délégation de pouvoir de la part de l'employeur, octroyant une autorité sur une partie du personnel ou encore l'exercice de fonctions impliquant une autonomie et un pouvoir d'initiative.

### Notion variable

En dehors de la définition relative aux élections sociales, il n'existe pas de critère objectif précisant l'étendue du groupe social de cadres.

<sup>1</sup> Article 1, 4° de l'arrêté royal du 31 juillet 1986 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité,

d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le Centre de recherche et d'information socio-politiques exprime assez bien cette difficulté en constatant le caractère variable de la notion : « *Les uns sont cadres de par leur fonction, qui leur confère une part d'autorité et de responsabilité dans l'entreprise ; d'autres le sont en raison de leurs qualifications et de leur formation, habituellement - constatée par un diplôme ; d'autres peuvent l'être en raison d'une rémunération qui les situe au même niveau que les cadres des deux groupes précédents* »<sup>2</sup>.



### **Personnes investies d'un poste de direction ou de confiance**

Il est important de noter que la loi du 16 mars 1971 sur le travail introduit une catégorie particulière de travailleurs appelées « *personnes investies d'un poste de direction ou de confiance* ». A titre d'illustration, on y retrouve les directeurs, les sous-directeurs, les personnes qui exercent une autorité effective et qui ont la responsabilité de

l'ensemble ou d'une division importante de l'entreprise, les personnes pouvant sous leur responsabilité engager l'entreprise vis-à-vis des tiers, les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité, ...

De toute évidence, ces fonctions correspondent en pratique aux situations de cadre. La qualification en tant que personnel de direction ou de confiance a une incidence particulièrement importante en termes de règles de temps de travail.

### **Quelles sont les règles applicables au personnel cadre en matière de temps de travail ?**

Le temps de travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur.

La réglementation générale quant à cette durée est contenue dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette loi fixe des limites minimales et maximales de la durée du travail tant sur le plan journalier que sur le plan hebdomadaire. Toute heure dépassant la limite maximale est appelée heure supplémentaire.

A côté de la réglementation générale, il existe des dérogations

sectorielles au sein de certaines commissions paritaires.

Etant donné que la notion légale de cadre n'existe pas, pour déterminer les règles applicables il importe de vérifier si la fonction réellement exercée par le travailleur est ou non constitutive d'un poste de dirigeant ou de confiance.

### **Le cadre est un dirigeant ou une personne de confiance**

Si le travailleur est considéré comme dirigeant ou personne de confiance, il n'est pas soumis aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au respect des horaires de travail, aux intervalles de repos ainsi qu'aux pauses. Son temps de travail n'est donc pas limité.

Concrètement, toute heure de travail prestée en dehors de l'horaire habituel n'est pas comptabilisée et aucun sursalaire fixé par la loi de 1971 n'est dû.

Quant à la question du paiement d'un simple salaire (pas un sursalaire) pour toute heure prestée en dehors de l'horaire habituel, il existe une controverse en jurisprudence.

<sup>2</sup> « Les cadres en Belgique », in Courrier hebdomadaire du CRISP, 1971/8 (n° 513), pages 1 à 16.

Certains considèrent que toute heure supplémentaire prestée par un dirigeant ou une personne de confiance ne peut être rémunérée. D'autres ont admis qu'il puisse prétendre à un salaire (pas un sursalaire) dans l'hypothèse où la modicité de la rémunération du travailleur, sur base de l'équité, ne pouvait couvrir des heures prestées en dehors de l'horaire habituel<sup>3</sup>.



**Le cadre n'est pas un dirigeant ou une personne de confiance**

Dans l'hypothèse où le cadre n'intègre pas la liste de postes de dirigeant ou de confiance, il entre dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971. En tant qu'employé ordinaire, il

sera soumis aux dispositions de la réglementation générale ainsi qu'aux dérogations sectorielles applicables dans son secteur.

La loi du 16 mars 1971 dispose que la durée normale du travail ne peut excéder 8h ou 9h par jour (cas du régime de semaine de 5 jours). La limite maximale du temps de travail est fixée à 40h par semaine à condition de respecter en moyenne un régime hebdomadaire de 38h sur une période de référence d'un trimestre. Cette période de référence peut être prolongée jusqu'à 1 an maximum par CCT.

Des dérogations sectorielles aux limites normales de la durée du travail sont également possible. A titre d'exemple, pour la CP 329.02, l'arrêté royal du 16 juin 1999 et la CCT du 25 octobre 1999 désignent certaines activités pour lesquelles les travailleurs peuvent prester jusqu'à

maximum 11h par jour et 50h par semaine moyennant le respect de certaines conditions.

**Conclusion**

En guise de conclusion, l'employeur du secteur à profit social qui travaille avec du personnel cadre doit rester particulièrement attentif aux règles qu'il applique en matière de temps de travail.

En dehors du personnel de direction ou de confiance à savoir les directeurs ou les sous-directeurs, l'employeur restera vigilant vis-à-vis des cadres de son association, pour lesquels les limites fixées dans la réglementation générale et spécifique sur le temps de travail sont applicables comme tout employé du secteur.

**Justine Flossy - Conseillère juridique à la CODEF**

<sup>3</sup> C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. n° 2014/AB/912, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)