Image not found or type unknown

Statut cadre intégré et durée du travail

Par **COLOMBANI Didier**, le **04/04/2017** à **06:13**

Bonjour,
Le problème que je vous soumets ici me concerne personnellement mais il touche aussi cinq de mes collègues qui sont exactement dans la même situation que moi.
Mes collègues et moi-même travaillons depuis des années en horaires "atypiques" (horaires décalés, de nuit et les dimanches et jours fériés) et sommes intégrés à une équipe programmée exactement sur les mêmes rythmes que nous, sans aucune latitude sur l'aménagement de notre temps de travail.
Or il se trouve que, pour des raisons liées essentiellement à des prises de décision et de responsabilités, mes collègues et moi-même avons obtenu récemment le statut de cadre (sans toutefois que cela ne modifie nos rythmes de travail, qui sont demeurés les mêmes que ceux de l'équipe à laquelle nous sommes intégrés).
Or, notre employeur a décidé de rajouter 25 minutes à chacune de nos vacations (rajoutant ainsi près d'une centaine d'heures annuelles à notre quota précédent) en se basant sur nos accords d'entreprise qui définissent différents quotas horaires en fonction de trois profils distincts :
Les employés en horaires administratifs et les cadres,
Les employés en horaires "spéciaux" (travail en horaires décalés, week-ends et jours fériés),
Les employés en horaires de nuit.

A ces trois profils correspondent donc des quotas horaires hebdomadaires, mensuels et annuels distincts et dégressifs.
Les employés en horaires administratifs et les cadres ayant, par exemple, près d'une centaine d'heures annuelles à effectuer de plus que ceux travaillant en horaires "spéciaux" (compte tenu de la pénibilité et des contraintes liées à ces derniers).

Or, c'est sur cette formulation que s'appuie notre employeur pour justifier auprès de nous son attribution du quota horaire supplémentaire de près de 100 heures annuelles (qui correspondent environ à 11 jours de travail annuels supplémentaires).

Nous lui avons rétorqué que, bien qu'étant devenus cadres, nous appartenions toujours intégralement à la population des "employés en horaires spéciaux"...en vain...(il persiste à considérer que notre statut de "cadre" prévaut sur notre qualité d'employés en horaires "spéciaux").
Nous lui avons également fait remarquer que 11 jours de travail annuels supplémentaires sans aucun changement de notre rémunération correspondaient mécaniquement à une baisse de salaire...en vain...(pour lui notre rémunération de base étant restées la même...il n'y a pas de baisse...).
Nous lui avons aussi fait remarquer que, conformément au Code du Travail, notre statut de cadre intégré évident (puisque nous avons strictement les mêmes programmations que

l'équipe à laquelle nous sommes intégrés sans aucune latitude sur un quelconque aménagement de notre temps de travail) nous conférait exactement les mêmes droits et traitements que les employés non cadres...en vain...
Nous lui avons fait remarquer enfin que de ne pas nous maintenir dans les quotas des employés en horaires spéciaux était nier le caractère particulier et la pénibilité de nos rythmes de travail...là aussi en vain...

La réponse de notre DRH, qui ne conteste pas ouvertement ni par écrit le bien fondé de notre requête, fut de nous souhaiter "bonne chance" en cas de recours à un soutien prud'homal...car cela pouvait durer "quelques années"...

Sauriez-vous confirmer si nous sommes dans notre bon droit, ou auriez-vous des conseils à nous donner pour la suite ?

Il est évident qu'en notre qualité de cadres notamment, nous cherchions à épuiser tous les recours possibles avant d'en venir à un conflit salarial (s'il devait s'avérer que nous sommes dans notre bon droit).

Merci de votre aide.

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **04/04/2017** à **09:05**

Bonjour,
Il me semble déjà que la première chose à faire serait de vous rapprocher des Représentants du Personnel pour avoir une réponse plus formelle que celle que veut vous donner le DRH à l'heure actuelle pour savoir s'il irait jusqu'à avouer ce qui pourrait être considéré comme une discrimination au moins indirecte...
Il serait bon de lui rappeler que si cela dure plusieurs années, les dommages-intérêts se cumuleraient éventuellement avantageusement...

Par **COLOMBANI Didier**, le **04/04/2017** à **11:21**

Bonjour et merci de votre aide,
En réalité, cette "affaire" dure depuis près de 2 ans 1/2...et les représentants du personnel sont bien intervenus récemment auprès de notre DRH.
Celle-ci leur a répondu que "nous n'avions peut être pas tort" mais qu'il fallait introduire notre cas particulier dans les futurs accords d'entreprise afin qu'il soit pris en compte...et que cela pouvait prendre des mois...
La Direccte n'a pas l'air de cet avis, et nous a indiqué que l'employeur devait se conformer au Code du Travail et l'appliquer sans délais, s'il s'avérait qu'il soit ebn contravention avec ses dispositions.
Dans l'immédiat, notre préoccupation est de savoir si, en notre qualité de cadres intégrés à part entière, nous devons être traités de la même manière que les personnels non cadres de notre équipe (en ce qui concerne les rythmes de travail et les cumuls horaires) ou si

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'employeur peut nous appliquer des cumuls horaires supérieurs juste parceque nous sommes cadres...
La Direccte est en cours d'investigation sur le sujet et nous informera rapidement du résultat...
Espérons que cela se fera rapidement.

Par **P.M.**, le **04/04/2017** à **12:58**

Je ne vois pas pourquoi un Accord d'entreprise demanderait des mois en tout cas en 2 ans et demi, cela me paraît possible...
Il semble difficile de déterminer un avis sans avoir l'Accord d'entreprise textuellement mais il paraît que dans l'esprit les cadres sont associés aux salariés en horaires administratifs...
Ce serait justement à la DIRECCTE ou à l'Inspection du Travail d'inciter l'employeur à respecter le Code du Travail s'il s'avérait qu'une discrimination puisse être perçue et c'est ce qui semble se pointer dans un horizon proche...

Par **COLOMBANI Didier**, le **04/04/2017** à **13:39**

Oui, vous avez entièrement raison.
Le problème tient au fait que notre accord d'entreprise assimile les cadres et les employés en horaires administratifs, et qu'il ne tient pas compte du cas des cadres en horaires décalés, car au moment de leur rédaction notre entreprise ne comptait pas de cadres en horaires "spéciaux".
Une catégorie de cadres techniques en horaires atypiques existe bien, mais ces derniers sont soumis à une convention de forfait spécifique.

Par **P.M.**, le **04/04/2017** à **14:01**

En tout cas si l'employeur reconnaît qu'il faudrait un nouvel Accord d'entreprise, à mon avis, rien ne lui permet de se servir d'un existant qui ne correspond pas à la situation pour des salariés qui restent en horaires spéciaux même s'il ont évolué vers un poste de cadres et ainsi de reprendre d'une main ce qu'il a donné de l'autre sans qu'ils en soient prévenus préalablement...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés