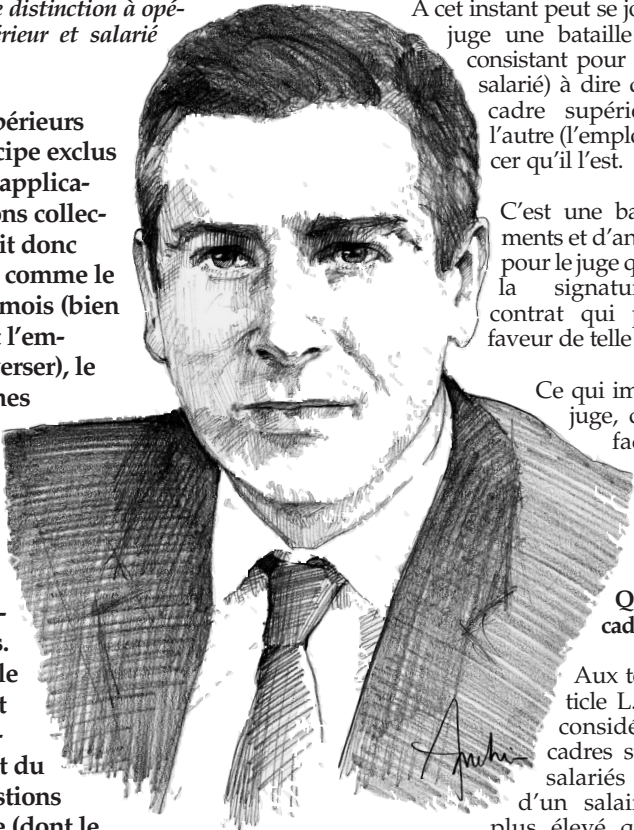


Etre cadre supérieur au Luxembourg

Pourquoi y a-t-il une distinction à opérer entre cadre supérieur et salarié normal ?

Les cadres supérieurs sont en principe exclus du champ d'application des conventions collectives de travail. Exit donc certains avantages comme le paiement du 13^{ème} mois (bien que rien n'interdit l'employeur de le lui verser), le paiement des primes de conjoncture et celui des primes d'ancienneté. Puis et surtout, ils ne bénéficient pas du paiement des heures supplémentaires prestées. Pour schématiser, le cadre supérieur est étranger à la réglementation du droit du travail sur les questions relatives à la durée (dont le travail du dimanche). C'est ce qui d'ailleurs donne lieu à l'essentiel du contentieux devant les juges.

Par exemple, un salarié est licencié, il décide d'agir pour licenciement abusif et demande en plus de la réparation matérielle et morale de son préjudice, le paiement d'heures supplémentaires dont il estime ne pas avoir été payé.



A cet instant peut se jouer devant le juge une bataille intellectuelle consistant pour une partie (le salarié) à dire qu'il n'est pas cadre supérieur et pour l'autre (l'employeur) à avancer qu'il l'est.

C'est une bataille d'arguments et d'analyse des faits pour le juge qui n'est lié par la signature d'aucun contrat qui plaiderait en faveur de telle ou telle thèse.

Ce qui importe pour le juge, c'est la réalité factuelle de l'exercice du travail presté effectivement par le salarié.

Qu'est-ce qu'un cadre supérieur ?

Aux termes de l'article L.162-8(3), sont considérés comme cadres supérieurs, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contrainte dans les horaires.

Cette définition est la résultante de la définition juridique dégagée par la jurisprudence au fil des années.

Quels sont les faisceaux d'indices auxquels s'attachent les juges pour révéler la qualité de cadre supérieur ?

C'est déjà et principalement la signature d'un contrat portant la mention de «cadre supérieur». Mais comme je l'ai souligné, ce critère n'est pas suffisant. Le juge ne se contente pas de ce que les parties ont convenu de mettre sur le papier. Le juge va en effet vérifier si le salarié bénéficie d'une rémunération dite «nettement plus élevée».

On procède alors par comparaison avec la rémunération moyenne que touche les salariés-conventionnés d'une ancienneté plus ou moins équivalente. Il faut en général se situer au-delà de 10 % pour parler de rémunération nettement plus élevée et ainsi entrer dans le champ d'application du salarié-cadre supérieur.

Il faut ensuite que le salarié bénéficie d'un véritable pouvoir de direction effectif ou d'une autorité bien définie. L'employeur est alors bien conseillé de fournir un organigramme permettant de mettre avant la qualité supérieure de la fonction occupée par l'employé. La production du «job description» peut s'avérer également très utile.

A cela s'ajoute le critère d'indépendance et d'autonomie dans la gestion de sa tâche par le cadre supérieur. C'est par exemple la possibilité de faire le salarié de gérer son temps de travail librement sans contrainte des horaires habituellement fixés pour les autres salariés. La jurisprudence retient également d'autres critères telles que la mise à disposition d'un smartphone et d'un véhicule de fonction.

Par contre, et cela a été souligné récemment par la jurisprudence dans un arrêt du 28 avril 2016, l'argument suivant lequel le salarié n'a pas d'autres salariés sous ses ordres n'est pas pertinent, dans la mesure où il a été décidé «qu'un salarié peut être en application de l'article susvisé du code du travail cadre supérieur, sans qu'il dirige une équipe déterminée.» (cf. Cour d'appel, 19 avril 2007, no 30833 du rôle).

N'est pas non plus pertinent le fait que le salarié était évalué tous les ans par son supérieur hiérarchique. Cela n'est, en tant que tel, pas en contradiction avec l'existence d'un pouvoir de direction effectif et d'une autorité bien définie dans son chef.

A qui revient la charge de la preuve de la qualité de salarié-conventionné ou de salarié-cadre supérieur ?

En vertu du principe général du droit selon lequel c'est à celui qui se prévaut de quelque chose, et qui voudrait tirer bénéfice de ce statut, d'en rapporter la preuve, il revient à l'employeur, excipant du statut de cadre supérieur de son salarié, d'établir qu'il exerçait en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur, rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un employé tombant sous le champ d'application de la convention collective.

Inversement, il revient au salarié de rapporter la preuve de son «statut» de salarié-conventionné.

La seule critique, qui au fond n'en est pas une, est qu'il est plus aisée pour l'employeur de se prémunir des preuves car il est la partie économiquement la plus forte dans les relations de travail et possédant toutes les ressources matérielles nécessaires.

Maître David GIABBANI
Etude GIABBANI

SD Worx lance un projet pilote de rémunération flexible au Luxembourg

Sur le marché du travail actuel, une politique RH différenciée est de plus en plus indispensable. En raison entre autres de l'individualisation de l'employé et de la volonté de fidéliser les employés doués, les entreprises sont demandeuses de systèmes personnalisés de rémunération, qui répondent aux attentes individuelles des collaborateurs.

Les études confirment que la rémunération flexible influence positivement la satisfaction des travailleurs, mais aussi la productivité, l'absentéisme et la fidélisation. Autant d'évolutions très positives pour l'employeur. C'est dans cette optique que le prestataire de services RH SD Worx a conçu le Flex Income Plan™, un système qui permet à l'employé de composer lui-même une partie de son package salarial. En Belgique, de nombreuses entreprises y ont déjà souscrit; au Luxembourg, un projet pilote est en cours.

Les employeurs ont volontiers recours aux avantages extra-légaux, mais l'intérêt que portent les employés à chacun de ces avantages varie d'une personne à l'autre. Ainsi, une petite voiture de société et quelques jours de vacances supplémentaires intéresseront une jeune mère n'habitante pas en ville, tandis qu'un citadin célibataire optera plutôt pour un abonnement aux trans-

ports en commun et un peu plus de cash à la fin du mois. Pour répondre aux préférences personnelles des employés, SD Worx a mis au point le Flex Income Plan™ (FIP).

Ce plan propose à l'employé de choisir lui-même ses avantages extralégaux: voiture de société, davantage de jours de congé, options sur actions, paiement en cash, budget carburant, épargne-pension, supplément d'allocations familiales ou appareils électroniques tels que smartphone, tablette ou ordinateur portable. Jusqu'à présent, les travailleurs belges qui bénéficient du Flex Income Plan™ ont surtout opté pour la voiture de société (59%), le paiement en cash (14%) et les jours de congé supplémentaires (8%).

Une étude menée par SD Worx en Belgique révèle que la rémunération flexible engendre un retour sur investissement positif. Les employés considèrent comme une vraie valeur ajoutée pour pouvoir composer eux-mêmes leur package salarial. On en veut pour preuve le fait que 13% seulement des employés par des entreprises non-FIP sont satisfaits de leur enveloppe salariale, alors que ce pourcentage grimpe à 25% dans les entreprises FIP. Quant à la proportion de collaborateurs fortement impli-



qués, elle passe de 59% à 75%. L'impact sur l'image de l'employeur est très réel, ce qui rend l'entreprise plus séduisante aux yeux de ses futurs talents potentiels.

Dans le chef de l'employeur, l'adoption d'un système de rémunération flexible se traduit par une baisse des coûts. Il devra moins investir dans le recrutement, car la fidélité de ses collaborateurs augmente de 4%. Il réalise aussi d'appréciables économies grâce au recul de l'absentéisme pour cause de maladie tant de courte durée (-8%) que de longue durée (-1%). Autre atout majeur: la rémunération flexible est

budgetairement neutre pour l'employeur en termes de coût salarial.

«Grâce au Flex Income Plan, nous permettons aux entreprises de répondre aux attentes du nombre croissant de collaborateurs qui souhaitent composer eux-mêmes une partie de leur package salarial. Divers avantages extralégaux sont convertis en un montant en euros, ce qui permet au travailleur de choisir lui-même les avantages dont il souhaite bénéficier, dans le cadre du budget qui lui est attribué. Bien entendu, SD Worx veille à ce que ce système soit parfaitement conforme à toutes les obligations juridiques, sociales et administratives», explique Sébastien Genesca, Country Manager SD Worx Luxembourg.

Le Flex Income Plan™ de SD Worx est assorti de l'accompagnement et du conseil lors de la conception du plan à sa mise en œuvre en passant par la mise à disposition du logiciel permettant d'automatiser l'ensemble de la procédure et le suivi tout au long du trajet. Grâce à l'automatisation approfondie, il n'y a pas de charge administrative. Le Flex Income Plan™ convient à la fois aux petites, aux moyennes et aux grandes entreprises.

Les projets les plus innovants de la Grande Région à l'honneur

C'est le 23 septembre qu'a eu lieu la soirée de clôture annuelle du concours 1,2,3 GO à la Cité Miroir de Liège. Les 14 projets sélectionnés ont été mis en avant grâce à de courtes vidéos ludiques et se sont vu offrir un chèque de 4000 euros.

Le concours 1,2, 3 GO, récompensant depuis quinze ans les projets d'entreprises innovants en Grande Région, est porté au Luxembourg par l'association à but non lucratif nyuko, et en Grande Région par des relais locaux partenaires. Cette année a vu une recrudescence de candidatures de haute qualité et le nombre de projets sélectionnés pour la soirée de clôture est un record historique. Maximilien Schuh, responsable du programme à nyuko, s'en félicite: «Nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos partenaires pour attirer de beaux projets dans chaque région».

Didier Clarinval, de l'Agence pour l'Entreprise et l'Innovation (Belgique), a introduit cette soirée

dédiée à l'entrepreneuriat. Philippe Ledent, président du Comité économique et social de la Grande Région, a ensuite pris la parole pour illustrer les opportunités et les défis des entrepreneurs en Grande Région. Les projets sélectionnés ont ensuite été présentés au public via des vidéos ludiques, et se sont vus remettre un chèque de 4000 euros de la part des sponsors du concours. Le coup de cœur des sponsors a été remis à Hytchers, startup belge spécialisée dans le transport de colis.

Nicolas Buck, fondateur et président de nyuko, a clôturé la soirée. Portés par des professionnels ou des amateurs passionnés, les projets ont été salués par l'audience. «La Grande Région constitue un espace de développement unique avec des acteurs professionnels pour conseiller celles et ceux qui veulent entreprendre. Le concours 123 GO figure parmi ceux-là», confirme Philippe Ledent.

Les quatorze projets sélectionnés:

- **3Digify** propose des scans 3D à des prix abordables pour les musées, le e-commerce et les freelances, avec option de partage en ligne.

- **Akknatek** a conçu une méthode innovante qui optimise la vue du patient après l'implantation d'une lentille oculaire, suite à une cataracte.
- **Die Alltagsbegleiter** propose un service d'accompagnement au quotidien en fonction des besoins: jeune, vieux, avec ou sans handicap, seul ou en famille.
- **Ambiverse** propose des solutions intelligentes qui comprennent automatiquement les textes proposés et écrivent du contenu intelligent.
- **CowHow** a développé un système de diagnostic médical destiné aux vaches laitières, permettant aux exploitants de gagner en productivité.
- **FlexImpulse** est une spin-off belge qui a réalisé un saut technologique dans la conception des micro-moteurs électriques, permettant d'atteindre de plus hauts rendements, des designs plus compacts, et des puissances plus élevées.
- **Gig & Go** est la première plateforme internationale et gratuite de booking du spectacle qui exploite le big data et l'intelligence artificielle.
- **Healthcast** est une application santé qui permet de prendre soin de sa famille grâce à l'analyse de données scientifiques et des conseils approuvés par des médecins.
- **Hytchers** permet aux e-commerçants d'en-

- voyer des colis grâce à un réseau de stations-service. Les navetteurs ou autres livreurs occasionnels repèrent les colis via l'App et les transportent en échange de cartes d'essence prépayées.
- **Levato** travaille à l'éducation des adultes au monde numérique via des vidéos simples et ludiques servant de manuels d'utilisations de haute qualité.
- **Matoi** a créé une application reliée à un jeu de construction en bois, qui génère des statistiques d'utilisation et offre donc un intérêt pédagogique et thérapeutique.
- **M.O.S.E.S.** propose un logiciel permettant aux développeurs d'analyser la facilité d'utilisation d'un site web afin de l'optimiser.
- **nanoDMS** travaille à produire une nouvelle génération de jauges de déformation, indispensables à tout capteur de force ou de pression, qui seront mille fois plus sensibles que la norme actuelle.
- **OrgaMime** est une jeune startup offrant microGUT, une plateforme révolutionnaire reproduisant notre système gastro-intestinal dont est le but est d'évaluer l'impact de nos bactéries sur la santé.