

CONTRAT DE TRAVAIL – Qualification – Fonction de cadre – Reconnaissance – Appréciation – Critères d'autonomie, de commandement et de niveau d'études.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BREST (Encadrement) 17 novembre 2010

H. contre Aide à domicile 29

I. EXPOSÉ DES FAITS :

Mme L. épouse H. a été embauchée par l'association Aide à domicile 29, ci-après dénommée AD29, suivant contrat écrit à durée déterminée à temps partiel le 1^{er} janvier 2004 en qualité d'infirmière (catégorie E1, coefficient 336 de la convention collective applicable).

Elle signe un nouveau contrat à durée indéterminée cinq jours plus tard pour un poste d'infirmière chargée de la qualité, avec la même catégorie (E1, coefficient 336 de la convention collective) en remplacement de Mme L., employée en qualité d'infirmière.

Mme H. conteste la qualification qui lui est affectée et demande la reconnaissance de son travail par l'attribution d'un statut cadre.

Devant les refus répétés de l'employeur, elle saisit le Conseil de prud'hommes de Brest le 28 décembre 2009 des demandes énoncées plus haut. (...)

III. MOTIFS DE LA DÉCISION

A l'audience de jugement, la défenderesse plaide "in limine litis", l'incompétence de la section Encadrement du Conseil de prud'hommes.

Le président du Conseil est appelé ; assisté du vice-président, il prononce une ordonnance statuant que, bien que l'association AD29 refuse le statut de cadre à Mme H. (principal objet du litige qui l'amène devant le Conseil), l'affaire peut être plaidée devant la section Encadrement, sans que cette décision puisse préjuger de la décision des juges.

L'affaire est donc plaidée le 16 juin 2010.

Le Conseil, après avoir étudié les pièces du dossier et débattu en délibéré des éléments apportés verbalement par les deux parties lors de l'audience, statue sur la qualification requise par Mme H..

Le Conseil constate que Mme H. a été embauchée dans le but de mettre en œuvre, à chaque niveau de l'organisation, une démarche qualité.

Sachant que l'association AD29 prodigue des soins à la personne et qu'une démarche qualité a pour objectif de normaliser les processus internes pour éviter tout dysfonctionnement, le Conseil prend la mesure de l'importance de consignes claires, diffusées à l'ensemble du personnel, en matière d'hygiène et de sécurité sanitaire.

Dès l'embauche de Mme H., il est acquis que son travail devra permettre à l'association AD29 d'obtenir le label qualité décerné par l'AFNOR.

Une telle certification est en effet un objectif stratégique majeur pour asseoir la pérennité de la structure.

Le Conseil note que Mme H. n'a obtenu de fiche de poste qu'en décembre 2006, soit plus de deux ans après son embauche.

L'absence de cette fiche de poste fait d'ailleurs l'objet d'un constat de non-conformité par l'organisme certificateur, qui demande que cette situation soit rectifiée.

La personne exerçant la fonction de responsable qualité avant l'arrivée de Mme H. dans l'association AD29 avait un statut d'infirmière cadre.

Le Conseil note également que les délégués du personnel de l'association demandent le 14 mai 2009, au cours d'une réunion avec la direction, que le statut de cadre soit reconnu à Mme H..

A) Sur le statut de cadre :

Le Conseil constate que le Code du travail ne définit pas précisément la fonction de cadre ; le statut cadre est conféré de manière variable selon les entreprises et leur domaine d'activité, en fonction des définitions apportées par les accords de branche et la jurisprudence.

Le Conseil, comme les parties en présence, conviennent que la jurisprudence retient trois critères principaux d'évaluation de la fonction cadre :

- une certaine autonomie dans la prise de décision ainsi qu'une certaine responsabilité ;
- un pouvoir de commandement dans des secteurs-clefs de l'entreprise ;
- un niveau d'étude élevé.

a) Autonomie dans la prise de décision et responsabilité dans le travail : parmi les pièces du dossier, le Conseil dispose du manuel d'action qualité rédigé par Mme H..

Il est indiqué en audience que si un tel manuel existait avant l'embauche de la demanderesse, il ne lui a pas été transmis et qu'il a été de sa seule responsabilité d'établir ce document, *ex-nihilo*, en veillant à ce que les dispositions qu'il contient soient appliquées par les différents services de l'association AD29, tous concernés par la démarche qualité.

La défenderesse reconnaît qu'il est crucial pour une structure spécialisée dans les soins à la personne, comme AD29, de se voir attribuer un label AFNOR et de le conserver à chaque nouvelle évaluation.

Mme H. procède à des contrôles et fixe elle-même les rendez-vous avec les services concernés ; c'est elle qui gère seule les contacts avec l'organisme certificateur et qui veille à ce que tout point de non-conformité relevé par ce dernier fasse l'objet d'une action corrective qui doit obligatoirement être tracée.

Elle dispose bien d'une grande autonomie et d'une responsabilité qui engage l'ensemble de l'association AD29.

b) Pouvoir de commandement : le Conseil note que Mme H. n'a pas de supérieur hiérarchique dans le domaine de la qualité ; les organigrammes font état de son nom sous l'autorité directe du directeur général.

Elle est donc, de fait, placée au même niveau que les cadres de l'association.

Un certain nombre d'autres pièces démontrent également que Mme H. donne des consignes pour faire respecter cette démarche à tous les niveaux de l'association, qu'il s'agisse de cadres de santé (reconnus comme tels par AD29) ou de correspondants qualité, placés directement sous son autorité dans ce domaine d'expertise.

Plus de 110 salariés (selon le chiffre donné à l'audience) ont donc dû, à un moment ou à un autre, respecter les consignes données par Mme H. ou justifier de leur non-application.

Mme H. a une autorité certaine en matière de contrôle et d'élaborations de directives, qui s'appliquent également aux cadres de l'association.

Son pouvoir de commandement est donc établi.

c) Niveau d'études : le niveau d'études de Mme H. est attesté par son *curriculum vitae*, versé au dossier.

Le Conseil note qu'à sa formation de départ, s'ajoutent des formations complémentaires et des activités hors cadre de son travail pour l'association AD29.

Mme H. assure par exemple des formations pour le diplôme universitaire d'hygiène hospitalière et participe à des congrès nationaux et internationaux en qualité d'intervenante.

Son expertise dans son domaine est donc largement reconnue par la profession.

La défenderesse reconnaît d'ailleurs à l'audience les compétences professionnelles de Mme H. ; sa qualification est particulièrement élevée et correspond parfaitement aux besoins du poste de responsable qualité.

Attendu que, pour ce qui concerne le travail de Mme H. pour l'association AD29, les critères de reconnaissance de la fonction de cadre (admis par les deux parties en présence) sont parfaitement remplis, le Conseil dit que la demanderesse est cadre.

Au vu des différentes classifications de la convention collective applicable (versées au dossier), le Conseil relève que le classification cadre administratif ou technique F1, coefficient 535, est décrite comme suit :

"Finalité :

- *Contribue à la conception et à la réalisation d'actions dans son domaine spécifique d'expertise selon des directives données ;*

- *Met en œuvre dans son domaine d'expertise les missions dont il a la charge en coordination avec les services intéressés"* ;

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- *Cet emploi peut concerner l'expertise dans divers domaines : mise en place de processus informatiques, mise en place d'une démarche qualité...*

Il ressort de cette lecture que la direction d'un service ou la charge permanente d'une équipe n'est pas un prérequis pour les salariés relevant de cette catégorie de cadres.

En conséquence, le Conseil dit que le poste de Mme H. relève bien de la classification F1, coefficient 535 et ce, à compter de janvier 2004.

Le chiffrage d'arriérés de salaire proposé par la demanderesse se fonde sur la différence entre son salaire réel et le minimum de salaire de la classification Fi fixé par les barèmes de la convention collective.

Il sera donc fait droit à sa demande de la somme de 26 528,72 € à ce titre.

La défenderesse devra remettre à Mme H. les bulletins de salaire rectifiés dans un délai d'un mois à compter de [a présente décision et passé ce délai, sous une astreinte de 100 € par jour de retard.

Il sera également fait droit à la demande de dommages et intérêts d'un montant de 5 000 € pour le préjudice dû à la non reconnaissance de cette qualité.

B/ Sur l'avertissement du 13 avril 2010 (...)

PAR CES MOTIFS :

Dit que la fonction de Mme L. épouse H. au sein de l'association Aide à Domicile 29 relève bien du statut de cadre et correspond à la classification F1, coefficient 535 de la convention collective applicable.

Condamne l'association Aide à domicile 29 à payer à Mme H. les sommes suivantes :

- 1) 26 528,72 € brut à titre de rappel de salaire ;
- 2) 5 000 € à titre de dommages et intérêts.

Rappelle l'exécution provisoire de droit dans les limites de l'article R. 1454-28 du Code du travail.

Condamne l'association Aide à domicile 29 à remettre à Mme H. les bulletins de salaire rectifiés dans un délai d'un mois à compter de la présente décision, et passé ce délai sous une astreinte de 100 € par jour de retard.

Frappe de nullité l'avertissement envoyé par l'association Aide à domicile 29 à Mme H. le 13 avril 2010.

Condamne l'association Aide à domicile 29 à payer à Mme H. la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Vimfles, prés. - M^{es} Leyer, Pernot, av.)

Note

Le Code du travail ne donne pas de définition générale et unique de la catégorie de cadre, sauf pour les cadres dirigeants (1). Certaines caractéristiques sont citées dans différentes parties du code, à propos de dispositions particulières qui sont applicables aux cadres, mais elles ne sont pas homogènes entre elles (2).

Ce sont les conventions collectives qui définissent le mieux les catégories professionnelles à travers les descriptions de postes. Mais les critères servant à différencier les salariés ne sont pas communs aux professions et la qualité de cadre est conférée de manière variable, selon les branches, en fonction des définitions apportées.

L'appréciation de la qualité de cadre est par conséquent jurisprudentielle. C'est ce qui fait l'intérêt de cette décision du Conseil des prud'hommes de Brest, qui est exemplaire de la manière de procéder en l'absence de toute définition légale ou réglementaire précise.

(1) Article L.1441-6 du Code du travail.

(2) Pour un rappel de ces dispositions et des diverses définitions du « cadre », voir le document « Avantages catégoriels, le point de vue de la CGT », Dr. Ouv. n° 754, mai 2011.

Une salariée, embauchée en janvier 2004 en qualité d'infirmière par une association d'aide à domicile, a saisi le Tribunal des prud'hommes pour contester la qualification qui lui est affectée et demander l'attribution d'un statut cadre. En effet, même si son contrat ne la lui accorde pas, un salarié peut revendiquer la qualité de cadre s'il exerce des fonctions correspondant à ce statut (3). La jurisprudence a établi trois critères d'évaluation de la fonction cadre : capacité d'autonomie et de responsabilité, pouvoir de commandement, niveau d'études élevé.

Pour trancher le litige, les juges se sont intéressés à la réalité du travail de la salariée. Ils ont recherché la nature de ses activités et étudié la place qu'elle occupait dans le processus de travail. En effet, afin d'apprécier la qualité de cadre, le juge doit rechercher et préciser la nature des fonctions réellement exercées par le salarié (4).

1. « *Le Conseil constate que la salariée a été embauchée dans le but de mettre en œuvre, à chaque niveau de l'organisation, une démarche qualité. Sachant que l'association prodigue des soins à la personne et qu'une démarche qualité a pour objectif de normaliser les processus internes pour éviter tout dysfonctionnement* », le Conseil prend la mesure de l'importance du travail de la salariée. Celui-ci devait permettre d'obtenir le label qualité décerné par l'AFNOR, une telle certification étant un objectif stratégique pour l'association.

Les juges constatent que la salariée a été l'unique responsable de la rédaction du manuel d'action qualité, qu'elle était garante de son application dans les différents services, qu'elle établissait elle-même les rendez-vous avec l'organisme certificateur, ce qui montre qu'elle disposait bien dans ses fonctions réellement exercées « *d'une grande autonomie et d'une responsabilité engageant l'ensemble de l'association* ».

2. Le Conseil note que la salariée est placée dans l'organigramme au même rang que les cadres, et qu'elle « *donne des consignes pour faire respecter cette démarche, à tous les niveaux de l'association, qu'il s'agisse de cadres de santé ou non, et que plus de 110 salariés avaient dû, à un moment ou à un autre, respecter les consignes données ou justifier de leur non-application* ». Ces éléments permettent d'établir la réalité du pouvoir de commandement.

En validant une notion de commandement qui n'est pas la charge permanente d'une autorité hiérarchique vis-à-vis d'autres salariés, le Conseil des prud'hommes reprend opportunément la jurisprudence selon laquelle « *la seule circonstance de ne pas avoir de subordonnés sous ses ordres ne peut exclure la qualité de cadre* » (5).

3. Le Conseil juge que l'expertise de la salariée est largement reconnue par la profession. « *A sa qualification de départ s'ajoutent des formations complémentaires et des activités hors cadre de travail* », en qualité d'enseignante dans le cadre du diplôme universitaire d'hygiène hospitalière et d'intervenante dans des congrès nationaux et internationaux.

Le Conseil constate que les critères de reconnaissance de la fonction de cadre sont parfaitement remplis et il rattache le poste de la salariée à la catégorie « *cadre administratif ou cadre technique F1 coefficient 535* ». Il accorde à la salariée un rappel de salaires (26 528 €), la rectification des bulletins de paye et le versement de dommages et intérêts (5 000 €) en réparation du préjudice dû à la non-reconnaissance de cette qualité. En effet, le salarié qui a exercé les fonctions de cadre sans en obtenir le statut peut obtenir un rappel de salaires et des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de chance d'avoir une meilleure carrière au sein de l'entreprise (6).

Ce jugement confirme que la notion de cadre correspond aussi à des caractéristiques interprofessionnelles et peut se définir à partir de critères très généraux que l'on doit respecter dans chaque corps de métier.

Il donne aussi une pleine illustration des critères revendiqués par la CGT et son Union générale des ingénieurs cadres et techniciens pour définir la notion d'encadrement sans la réduire au seul pouvoir de direction d'une équipe, mais en s'appuyant sur des critères tels que le niveau de qualification, l'autonomie, l'initiative dans le travail, la responsabilité, ou l'impact de son activité sur les autres salariés. A l'heure où le MEDEF souhaiterait faire disparaître le régime spécifique de retraites AGIRC, et remettre en cause la validité des clauses et des garanties des cadres sans pour autant préserver l'intérêt des autres salariés, il est très important de clarifier la notion de cadre pour défendre efficacement la reconnaissance du travail et le droit à un déroulement de carrière.

Mireille Gueye, membre du bureau de l'UGICTCGT

(3) Cass. soc. 17 juillet 1996, n° 93-45.003.

(4) Cass. soc. 6 mai 2002, n° 00-42.765.

(5) Cass. soc. 6 avril 1999, n° 97-40710.

(6) Cass. soc., 9 décembre 1998, n° 96-42.136.