



Multiplicité des cadres dirigeants

Par coopculture

Bonjour,

Je suis cadre au forfait et mon propose une promotion, mais en contrepartie, je devrais passer cadre dirigeant, et donc faire une croix sur mes RTT.

J'ai bien lu la définition du code du travail, ainsi que la Jurisprudence sur ce statut du cadre dirigeant, mais travaillant dans un grand groupe, j'ai l'impression qu'ils se sont multipliés récemment.

- Sur une entreprise de 1 000 salariés au siège, est-il normal qu'il y ait plus de 100 (soit 10%) de cadres dirigeants? On ne peut pas considérer que 100 salariés "dirigent" la société.

- Est-il normal qu'on me propose ce statut alors que je ne serais que N-4 du PDG de la société? Là encore, on ne peut pas considérer que je dirige vraiment quoi que ce soit au sein de l'entreprise.

Merci d'avance pour votre aide. Bien à vous.

Par Isadore

Bonjour,

Un cadre dirigeant n'est pas forcément un "dirigeant" si l'on regarde le Code du travail :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902439]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902439[/url]

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Mais la Cour de cassation considère que "seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise", ce qui à mon avis se discute, mais ce n'est pas moi qui décide.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025287680]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025287680[/url]

Il ne faut pas raisonner en termes de "nombre de cadres dirigeants", mais se demander si vous allez remplir ces critères.

Sur le plan pratique, quelle est votre marge de man?uvre pour contester le statut attaché à la promotion ?

Par coopculture

Merci pour votre réponse.

Je n'ai pas vraiment de marge de man?uvre, le statut va avec le poste, donc c'est à prendre ou à laisser pour en avoir déjà discuté avec la RH en charge du dossier.

Dans une multinationale cotée en bourse au CAC 40, qui emploie plusieurs milliers de salariés à travers le monde, c'est difficile de considérer qu'on participe vraiment à la direction de l'entreprise en étant N-4 du CEO, non?

Je vais manager une petite équipe, mais je pense qu'on devrait réserver ce statut aux membres du CODIR, voire à leurs N-1 avec un statut de SVP pas exemple, mais pas à leurs N-3.