

Dernière mise à jour le 09 mars 2022

Les cadres dirigeants doivent participer à la direction de l'entreprise

3 critères cumulatifs permettent la reconnaissance de « cadre dirigeant » : indépendance dans l'organisation du temps de travail, habilitation à prendre des décisions de façon autonome et une rémunération dans les plus hauts niveaux de l'entreprise.

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé à compter du 1^{er} octobre 2007, en qualité de directeur de fabrication.

L'entreprise est placée en liquidation judiciaire le 4 juillet 2012, et puis par jugement du 5 septembre 2012 son fonds de commerce est racheté.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, le 13 mai 2015, d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, estimant notamment qu'il ne pouvait être considéré comme cadre dirigeant de l'entreprise.

Il est licencié pour faute grave par lettre du 27 mai 2015.

Par jugement du tribunal de commerce de Nancy du 28 novembre 2017, la société est placée en redressement judiciaire.

Dans un premier temps la cour d'appel de Nancy, par arrêt du 19 décembre 2019, déboute le salarié de sa demande, considérant que le salarié remplissait les 3 conditions cumulatives permettant la reconnaissance de statut de « cadre dirigeant ».

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, et apporte les précisions suivantes :

Selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres :

1. Auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
2. Qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
3. Et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Ces **critères cumulatifs** impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

Ayant été constaté que :

- Le salarié, qui était engagé en qualité de directeur de fabrication et était sous la responsabilité directe du président de la société, avait pour mission principale de diriger le site de (...) chargé de la production en lien avec différents sites, qu'il avait une très large autonomie dans le cadre des décisions prises en matière de commandes de produits et de fabrication sans aucune intervention du président de la société sur ce point, qu'il avait également le pouvoir disciplinaire sur les employés de son site en qualité de directeur, qu'il percevait par ailleurs le salaire le plus élevé du site de (...), qu'il était libre de l'organisation de son emploi du temps, qu'enfin l'organigramme de la société permet de retenir qu'il était le seul dirigeant du site en lien direct avec le président, qui gérait par ailleurs d'autres sociétés et dont la présence épisodique

n'était pas discutée, qu'il était désigné président du comité d'entreprise et que cette organisation ne lui retirait pas son autonomie et une indépendance dans l'organisation de son travail.

Il s'en déduisait que les 3 critères légaux étaient bien respectés que le salarié concerné avait la qualité de **cadre dirigeant**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

9. Selon l'article L. 3111-2 du code du travail, 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. Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.
10. Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel a constaté que le salarié, qui était engagé en qualité de directeur de fabrication et était sous la responsabilité directe du président de la société, avait pour mission principale de diriger le site de Saint Clément chargé de la production en lien avec différents sites, qu'il avait une très large autonomie dans le cadre des décisions prises en matière de commandes de produits et de fabrication sans aucune intervention du président de la société sur ce point, qu'il avait également le pouvoir disciplinaire sur les employés de son site en qualité de directeur, qu'il percevait par ailleurs le salaire le plus élevé du site de Saint Clément, qu'il était libre de l'organisation de son emploi du temps, qu'enfin l'organigramme de la société permet de retenir qu'il était le seul dirigeant du site en lien direct avec le président, qui gérait par ailleurs d'autres sociétés et dont la présence épisodique n'était pas discutée, qu'il était désigné président du comité d'entreprise et que cette organisation ne lui retirait pas son autonomie et une indépendance dans l'organisation de son travail.
11. Elle a pu en déduire, au regard des trois critères légaux et caractérisant la participation de l'intéressé à la direction de l'entreprise, qu'il avait la qualité de cadre dirigeant.

Cour de cassation du 04 novembre 2021, pourvoi n°20-18813

De façon assez fréquente, la Cour de cassation se penche sur la reconnaissance de cadre dirigeant, voici un rappel de précédents arrêts sur le sujet.

Thématiques	Références
La Cour de cassation précise la définition du cadre dirigeant	Cour de cassation du 05/03/2015, pourvoi n° 13-20817 Lire aussi : La Cour de cassation précise la définition du cadre dirigeant Jurisprudence Un salarié est engagé le 10 mars 2008, en qualité de responsable d'installation. Par lettre du 7 décembre 2009, il est licencié pour faute grave après mise à pied conservatoire. Le ...
Cadre dirigeant sans contrat de travail : des heures supplémentaires sont dues !	Cour de cassation du 06/04/2011, pourvoi n° 07-42935 Lire aussi : Cadre dirigeant sans contrat de travail : des heures supplémentaires sont dues ! Jurisprudence L'affaire concerne un salarié cadre engagé le 1/02/2011 dans une entreprise spécialisée dans la vente et la réparation de véhicules industriels. Licencié par son entreprise par la suite, il saisit ...
Sont cadres dirigeants, ceux qui participent à la direction de l'entreprise	Cour de cassation du 11/03/2020, pourvoi n° 19-11257 Lire aussi : Sont cadres dirigeants, ceux qui participent à la direction de l'entreprise Jurisprudence Sont cadres dirigeants, ceux cumulant les critères suivants : responsabilité et indépendance, habilités à prendre des décisions et haut niveau de salaire, seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.
Les 3 critères cumulatifs permettant de reconnaître le statut de cadre dirigeant	Cour de cassation du 27/05/2020, pourvoi n° 19-11575 Lire aussi : Les 3 critères cumulatifs permettant de reconnaître le statut de cadre dirigeant Jurisprudence 3 critères cumulatifs permettent de reconnaître le statut de cadre dirigeant : responsabilités au sein de l'entreprise avec indépendance, prise autonome de décision et rémunération dans les plus hauts niveaux de la société.