

Dernière mise à jour le 24 juillet 2023

# La Cour de cassation rappelle la définition d'un « cadre dirigeant »

Ayant été constaté qu'un DRH devait, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, en référer au DG, qu'il ne signait notamment pas les lettres de licenciement, il ne pouvait être considéré cadre dirigeant.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de directeur des ressources humaines et de la communication interne le 19 juillet 2010 par une association.

La relation de travail était soumise à la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993.

Le salarié a été en arrêt de travail à compter du 8 septembre 2015.

Licencié le 1<sup>er</sup> mars 2017, le salarié saisit la juridiction prud'homale le 25 septembre 2017 de demandes se rapportant à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, réclamant notamment le paiement d'heures supplémentaires, ce que l'employeur contestait le considérant comme un véritable « cadre dirigeant » de l'entreprise.

La cour d'appel de Bordeaux, par arrêt du 24 juin 2021, déboute le salarié de sa demande, estimant que compte tenu du contexte et des responsabilités du salarié, ce dernier avait le statut de cadre dirigeant et ne pouvait ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires notamment.

Le salarié décide de se pourvoir en cassation.

Avec raison, car la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, confirmant à cette occasion que dans le cas présent, il était constaté que le salarié, DRH de l'entreprise :

- Bénéficiait, de la part du directeur général, seul titulaire des délégations de la part du conseil d'administration, de subdélégations ;
- Et qu'il devait, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, **en référer** au directeur général ;
- Qu'il ne signait ni les lettres de convocation à l'entretien préalable, ni les lettres de licenciement ;
- Ce dont il se déduisait, que le salarié n'avait pas la qualité de **cadre dirigeant**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

7. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau.

8. Cependant, le moyen qui était soutenu devant les juges du fond, n'est pas nouveau.
9. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 3111-2 du code du travail et l'article 2-3 c) du titre II de l'annexe VIII réduction et aménagement du temps de travail, accord du 17 novembre 2000 de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'accord du 2 mars 2017 :

10. Selon le premier de ces textes, sont considérés comme cadres dirigeants 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.
11. Aux termes du second de ces textes, les cadres dirigeants doivent répondre simultanément aux trois critères suivants :
  - ils jouissent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
  - ils bénéficient, dans le cadre des orientations données par le conseil d'administration de l'institution, d'une large autonomie de décision au moyen de délégations qui leur permettent d'engager, de manière substantielle, le fonctionnement de l'institution ;
  - leur classification dans la convention collective nationale est au moins égale à la classe 8 niveau D, et leur rémunération se situe de surcroît dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération de l'institution.

Ces cadres relèvent de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Les dispositions les concernant sont détaillées dans leur contrat de travail.

12. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, de rappel de salaire pour heures travaillées pendant les congés et la maladie, outre congés payés afférents, de dommages-intérêts pour non-respect des temps de repos et dépassement de la durée maximale de travail et d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, l'arrêt après avoir rappelé que le salarié affirme qu'il n'avait pas de délégation de pouvoir générale mais seulement des subdélégations et qu'il ne pouvait notamment pas licencier un salarié, retient que, s'il est constant que les pièces versées aux débats par le salarié relatives à diverses procédures de licenciement, sont des courriers de convocation à des entretiens et lettres de licenciement signées du directeur général de l'entreprise, M. [L], il résulte de ces mêmes courriers que le salarié menait systématiquement les entretiens préalables.
13. Il en conclut que le salarié, qui était entre autres missions, chargé de la gestion du personnel, avait la responsabilité des procédures de licenciement, quand bien même les courriers y afférents étaient signés du directeur général, qu'il est également établi que le salarié avait toute latitude pour définir le quantum des provisions sur risque lié aux licenciements effectués, quand bien même il en référerait à son directeur général qui validait les chiffrages effectués par le directeur des ressources humaines, la tonalité des échanges entre M. [L] et le salarié ne faisant que confirmer la grande marge de manoeuvre dont disposait ce dernier dans la définition des orientations stratégiques en matière juridique et de risque lié aux ruptures de contrats de travail envisagées.
14. L'arrêt ajoute encore qu'il est établi que le conseil d'administration avait donné à M. [L], le directeur général, délégation de pouvoirs avec faculté de subdéléguer et qu'à ce titre, le salarié bénéficiait de subdélégations pour procéder à la signature des contrats de travail et de leurs avenants, à l'engagement de diverses dépenses, telles l'assistance et la sous-traitance extérieure, frais généraux incluant les impôts et taxes et frais de personnel incluant le paiement des salaires.
15. L'arrêt, après avoir également constaté que le salarié s'était vu confier des responsabilités de direction des ressources humaines et de la communication dont l'importance impliquait une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et qu'il percevait une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise, en déduit que le salarié avait la qualité de cadre dirigeant.
16. En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que le salarié bénéficiait, de la part du directeur général, seul titulaire des délégations de la part du conseil d'administration, de subdélégations et qu'il devait, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, en référer au directeur général, qu'il ne signait ni les lettres de convocation à l'entretien préalable, ni les lettres de licenciement, ce dont elle aurait dû déduire que le salarié n'avait pas la qualité de cadre dirigeant, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [E] de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, de rappel de salaire pour heures travaillées pendant les congés et la maladie, outre congés payés afférents, de dommages-intérêts pour non-respect des temps de repos et dépassement de la durée maximale de travail et d'indemnité pour travail dissimulé et en ce qu'il condamne M. [E] à verser une indemnité de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter la charge des entiers dépens, l'arrêt rendu le 24 juin 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Cour de cassation du 15 mars 2023, pourvoi n°21-21632

## Commentaire de LégiSocial

Nombreux sont les arrêts de la Cour de cassation concernant la reconnaissance (ou non) du statut de cadre dirigeant se pose.

Voici un rappel de quelques arrêts traités sur notre site :

Thématiques	Références
Les heures supplémentaires sont dues lorsque le salarié n'est pas qualifié de cadre dirigeant	<a href="#">Cour de cassation du 10/07/2013, pourvoi n° 12-13229</a> <a href="#">Lire aussi : Les heures supplémentaires sont dues lorsque le salarié n'est pas qualifié de cadre dirigeant Jurisprudence</a> Un salarié est engagé le 13 décembre 1994 par une association en qualité de directeur technique. Il est licencié le 27 juin 2008 et décide de saisir la juridiction prud'homale ...
Sont cadres dirigeants, ceux qui participent à la direction de l'entreprise	<a href="#">Cour de cassation du 11/03/2020, pourvoi n° 19-11257</a> <a href="#">Lire aussi : Sont cadres dirigeants, ceux qui participent à la direction de l'entreprise Jurisprudence</a> 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.
Un cadre qui doit se conformer aux horaires des autres salariés n'est pas un cadre dirigeant	<a href="#">Cour de cassation du 3/02/2021, pourvoi n° 18-20812</a> <a href="#">Lire aussi : Un cadre qui doit se conformer aux horaires des autres salariés n'est pas un cadre dirigeant Jurisprudence</a> Ouvrent droit au statut de cadre dirigeant, les cadres justifiant de 3 conditions cumulatives : autonomie dans l'organisation du travail, prise décisions importantes au sein de l'entreprise et niveau rémunération parmi les plus élevés.