Dernière mise à jour le 21 février 2024

Pour que le statut de cadre dirigeant soit reconnu, le salarié doit effectivement participer à la direction de l'entreprise

Selon l'article L 3111-2 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeant, les cadres qui, notamment, sont effectivement habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Une salariée travaille à compter du 11 septembre 1978 pour une société, alors dirigée par son père.

En août 2002, elle est nommée, en même temps que ses deux frères, directrice générale de la personne morale, laquelle sera présidée par un de ses frères à compter de 2008.

En 2012, l'assemblée générale de la société a rejeté le renouvellement du mandat de la salariée.

À compter du 1er mars 2012, la salariée exerce les fonctions de directrice administrative et financière en restant associée minoritaire.

Depuis le décès de son père, elle est en outre propriétaire indivise d'actions de la société.

Licenciée pour faute grave le 26 septembre 2016, la salariée saisit, le 9 janvier 2017, la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution du contrat de travail et à la rupture de ce contrat.

Elle réclame notamment le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et des congés payés afférents.

La cour d'appel de Reims, par arrêt du 29 septembre 2021, déboute la salariée de sa demande, estimant que justifiant d'un statut de « cadre dirigeant » elle ne saurait ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.

La salariée décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, et confirme à cette occasion que :

Vu 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 ;
- De sorte qu'une cour d'appel ne saurait reconnaitre ce statut à une salariée par des motifs qui ne suffisent pas à caractériser que, dans l'exercice de ses fonctions, la salariée était effectivement habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3111-2 du code du travail :

6. Selon ce texte, 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.

7. Pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement de sommes à titre de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés, l'arrêt retient qu'entre 2014 et 2016, la salariée était associée de la société et détenait 5 % des parts. Il ajoute que selon une attestation établie le 11 avril 2014 par le président de la société, elle avait la qualité de cadre dirigeant et exerçait les fonctions de directrice administrative et financière, ce que reproduit d'ailleurs le bulletin de paie qu'elle avait la charge d'établir. Il relève que l'organigramme montre qu'elle a été la directrice administrative et financière aux côtés du directeur de production, du directeur technique et commercial, mais sans lien hiérarchique avec le président et le directeur général, qu'à cet égard, aux demandes du président d'établir les payes dans les deux premiers jours ouvrables du mois, elle répond que cela est impossible en refusant de répondre à sa demande d'explication, prétendant avoir trop de travail à faire impérativement pour lui répondre par écrit par retour de mail.

8. L'arrêt retient encore que, dans divers courriers adressés au président de la société, il apparaît qu'elle juge elle-même la nécessité de sa présence à telle ou telle réunion. Il constate que la salariée fait partie, avec le président, des trois cadres à la classification la plus élevée et que le procès-verbal d'assemblée générale du 29 février 2012 mentionne une rémunération identique pour les directeurs et le président. Il relève encore que la salariée demande le bénéfice du contrat collectif de retraite additive souscrit par l'assureur auprès de (...) alors que ce contrat a été pris au bénéfice des seuls cadres dirigeants et que les cotisations étaient prélevées sur son salaire à ce titre, et qu'enfin, dans un des nombreux courriers qu'elle a adressés à son président, elle revendiquait sa qualité de cadre dirigeant.

9. En se déterminant ainsi, par des motifs qui ne suffisent pas à caractériser que, dans l'exercice de ses fonctions, la salariée était effectivement habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Cour de cassation du 13 septembre 2023, pourvoi **n°21-25830**

Commentaire de LégiSocial

Nombreux sont les arrêts de la Cour de cassation concernant le statut de cadre dirigeant, voici un rappel de quelques arrêts abordés sur notre site :

Thématiques	Références
Les cadres dirigeants participent à la direction de l'entreprise	Cour de cassation du 11/12/2019, pourvoi n° 18-21755 Lire aussi : Les cadres dirigeants participent à la direction de l'entreprise Jurisprudence Sont cadres dirigeants ceux qui répondent aux critères cumulatifs suivants : responsabilités, indépendance emploi du temps, décisionnaires, percevant une rémunération élevée : c'est-à-dire 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	Cour de cassation du 3/02/2021, pourvoi n° 18-20812 Lire aussi : Un cadre qui doit se conformer aux horaires des autres salariés n'est pas un cadre dirigeant Jurisprudence 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.
La reconnaissance de cadre dirigeant est liée au niveau de rémunération du salarié	Cour de cassation du 5/05/2021, pourvoi n° 19-22209 Lire aussi : La reconnaissance de cadre dirigeant est liée au niveau de rémunération du salarié Jurisprudence Sont reconnus cadres dirigeants, les salariés répondant à plusieurs conditions cumulatives dont notamment un niveau de rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de la société.
Le cadre sans totale indépendance dans l'organisation du travail n'est pas un cadre dirigeant	Cour de cassation du 1/12/2021, pourvoi n° 19-26264 Lire aussi : Le cadre sans totale indépendance dans l'organisation du travail n'est pas un cadre dirigeant Jurisprudence Ne saurait être considéré comme cadre dirigeant, le cadre qui ne bénéficie pas d'une totale indépendance dans l'organisation de son temps de travail.
Impossible de conclure une convention forfait jours avec un cadre dirigeant	Cour de cassation du 12/01/2022, pourvoi n° 19-25080 Lire aussi : Impossible de conclure une convention forfait jours avec un cadre dirigeant Jurisprudence La conclusion d'une convention de forfait annuel en jours n'est pas compatible avec la qualité de cadre dirigeant, comme le rappelle le présent arrêt de la Cour de cassation.