

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# La Cour de cassation précise la définition du cadre dirigeant

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 ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Pour être cadre dirigeant... il faut diriger
- Confirmation de jurisprudence
- Le cadre dirigeant selon le code du travail

## Contexte de l'affaire

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 salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment d'heures supplémentaires.

Dans un premier temps, la cour d'appel déboute le salarié de sa demande, considérant que le salarié relevait du statut de « cadre dirigeant », et ne pouvait à ce titre exiger le paiement d'heures supplémentaires.

Elle indique dans son arrêt, que le salarié répondait en effet, et de façon cumulative aux 3 critères suivants

- Le salarié exerçait les fonctions de directeur technique jouissant à ce titre, d'une grande indépendance pour organiser son emploi du temps qu'il fixait comme il l'entendait, intervenant sur celui d'autres personnes de la société ;
- Il était l'interlocuteur privilégié des administrations et pouvait engager financièrement la société ;
- Enfin, il faisait partie des 5 personnes les mieux rémunérées de l'entreprise.

### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et congés payés afférents, d'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt retient que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants pour remplir les trois critères à savoir qu'il exerçait les fonctions de directeur technique jouissant d'une grande indépendance pour organiser son emploi du temps qu'il fixait comme il l'entendait, intervenant sur celui d'autres personnes de la société, était l'interlocuteur privilégié des administrations et pouvait engager financièrement la société, enfin, faisait partie des cinq personnes les mieux rémunérées de l'entreprise ;

La Cour de cassation ne partage pas le même avis, casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, renvoyant les 2 parties devant une nouvelle cour d'appel.

Nonobstant les 3 critères retenus par la Cour d'appel de Reims, dans son arrêt du 22 mai 2013, les juges de la Cour de cassation précisent que seuls les cadres qui « dirigent » l'entreprise peuvent être considérés comme des cadres dirigeants au titre desquels les heures supplémentaires ne peuvent être constatées et rémunérées.

**Extrait de l'arrêt :**

Attendu cependant que selon le texte susvisé 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 ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie, les cadres participant à la direction de l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle a fait, sans caractériser la participation du salarié à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il confirme le débouté du salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et congés payés afférents, indemnité compensatrice de préavis et indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt rendu le 22 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Cour de cassation du 05 mars 2015, pourvoi n°13-20817

## Pour être cadre dirigeant... il faut diriger

C'est ainsi que nous pourrions résumer ce qui se retire du présent arrêt de la Cour de cassation.

### Confirmation de jurisprudence

Le présent arrêt confirme un précédent, du 31 janvier 2012, dont nous vous proposons un extrait de l'arrêt :

#### Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que, selon l'article L. 3111-2 du code du travail, 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 ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant relevé que la salariée, bien que disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de son travail nécessitée par son haut niveau de responsabilité dans l'élaboration de la collection homme et étant classée au coefficient le plus élevé de la convention collective, ne participait pas à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 31 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-24412

Publié au bulletin

## Le cadre dirigeant selon le code du travail

L'article L 3111-2 dont nous proposons le texte ci-après, rappelle que les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux titres II et III, à savoir ceux qui abordent :

- La durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Le repos et les jours fériés.

### Critères cumulatifs

Plusieurs critères doivent être cumulativement remplis, pour qu'il puisse être possible de qualifier de « cadre dirigeant » un salarié, à savoir :

- Celui auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- Celui qui est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- Et qui perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Dans l'arrêt que nous abordons aujourd'hui, la Cour de cassation en énonce un « **complémentaire** » : celui de... participer à la direction de l'entreprise.

#### Article L3111-2

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

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.