



Définition et conditions d'application de la qualité de cadre dirigeant salarié

publié le **01/05/2013**, vu **5050 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 27 mars 2013, la Cour de cassation a jugé que le simple fait pour un salarié d'être tenu de « badger » impliquait nécessairement que son horaire de travail était soumis à celui en vigueur dans l'entreprise et qu'en conséquence il ne pouvait se voir appliquer la qualité de cadre dirigeant. (Cass. Soc., 27 mars 2013, N° de pourvoi: 11-19734).

Pour retenir ou écarter la qualité de cadre dirigeant d'un salarié, il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun des critères cumulatifs énoncés par **l'article L3111-2 du code du travail**.

Autrement dit, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, exclusive **de la législation sur les heures supplémentaires**, les cadres auxquels sont confiés 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

Ainsi, pour qu'un salarié puisse valablement se voir appliquer la qualité de cadre dirigeant, il est nécessaire que :

- il ait des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps,
- il soit habilité à prendre des décisions de façon largement autonome,
- il perçoive une rémunération se situant parmi les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Appliquant ces critères, les juges d'appel ont écarté la qualité de cadre dirigeant du salarié et en conséquence ont notamment condamné l'employeur aux paiements de diverses sommes à titre de :

- rappel de salaires,
- rappel d'heures supplémentaires,
- congés payés afférents,
- rappel de salaires pour les heures de nuit,

- congés payés afférents,
- indemnité compensatrice de repos compensateur.

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de directeur commercial puis a été licencié pour faute lourde son employeur lui reprochant les termes d'une lettre, cosignée par trois collègues et adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère.

La lettre de licenciement justifiait le prononcé de la rupture pour faute lourde par l'intention malveillante dont le salarié avait fait montre en rédigeant et envoyant, avec le concours d'autres salariés placés à des niveaux hiérarchiques et stratégiques élevés, un courrier « *visant à obtenir l'isolement et la révocation de leur président* », dont ils contestaient la gestion.

Le salarié a contesté son licenciement et saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités au titre de la rupture, ainsi que de rappels de salaire pour heures supplémentaires.

Les juges d'appel ont écarté la qualité de cadre dirigeant du salarié compte tenu que :

- le contrat de travail du salarié prévoyait une rémunération calculée sur la base de **35 heures hebdomadaires** ;
- l'organigramme de la société le plaçait sous la **subordination** du président et du directeur, eux-mêmes soumis au conseil d'administration du groupe ;
- sa **classification** selon la convention collective n'était pas celle correspondant aux cadres dirigeants ;
- le fait que le salarié était tenu de « **badger** » impliquait nécessairement que son horaire de travail était soumis à celui en vigueur dans l'entreprise.

La cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié des sommes à titre d'heures supplémentaires et de repos compensateurs ainsi qu'à lui remettre un bulletin de salaire récapitulatif et une attestation pôle emploi rectifiée.

La cour de cassation s'est ralliée à la cour d'appel en jugeant que « **le contrat de travail de M. X... prévoyait qu'il ne pourrait refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui seraient demandées et que son horaire de travail était celui en vigueur dans l'entreprise, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision** ».

La portée générale du principe posé par cet arrêt me semble source d'insécurité juridique pour les employeurs dans la mesure où nombre de salariés cadres sont susceptibles de pouvoir établir que "leur horaire de travail est celui en vigueur dans l'entreprise" et ainsi obtenir le versement des différents droits précités.

Je suis à votre disposition pour toute action aux coordonnées indiquées ci-dessous ou pour répondre à vos questions [en cliquant ici](#).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris

Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com